LABOUR

Annual Report

Employment Equity Act

2001

Canada

LT-020-02-02

103-03632/

Annual Report

Employment Equity Act

2001

Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

Catalogue number: LT-AH051-12-01E

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/general.htm

An alternative format of this document can be made available on request. (819) 953-7499

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2001
Cat. No. RH4-16/2001E
ISBN: 0-662-31-422-0

Printed in Canada

Minister of Labour | Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the fourteenth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

Employment equity is about ensuring equal access to employment opportunities for women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. The Annual Report presents a picture of how successfully employers in the federal jurisdiction, including Crown corporations, are implementing the principles of employment equity.

The tabling of this year's report coincides with the five-year statutory review of the Employment Equity Act. In the past few years, this legislation has achieved many of its goals in the development of fair, equitable and accessible workplaces for Canadians. The results in this year's report detail these achievements over the period from 1995 – 2000.

The report demonstrates that Canadian workplaces are more equitable than ever before. The efforts made by employers covered by the Act have greatly improved the situation for the four designated groups, especially in terms of better overall representation, greater hiring shares, and in promotion and employment opportunities.

Although this report demonstrates our progress to date, it also demonstrates areas that require further attention. These areas include barriers experienced by persons with disabilities, the changing demographics in Canada and the changing industrial landscape. These, amongst others, bring new challenges to employment equity.

A workplace that fully respects and fairly responds to the concerns of all its employees — regardless of gender, race, cultural background or physical attribute — is more productive and competitive. Every Canadian has the right to the opportunity to succeed. A fair and equitable workforce is possible and, as this report indicates, we are moving closer to its achievement.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw

Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Canada

Table of Contents

Highlights ***1***

Introduction ***5***

1. The Business Climate ***9***

2. Good Practices ***17***

3. Employer Ratings ***23***

4. Employers' Reports ***39***

4.1 The Workforce *39*

4.2 Women *43*

4.3 Aboriginal Peoples *49*

4.4 Persons with Disabilities *55*

4.5 Members of Visible Minorities *61*

Appendix A: *Glossary of Terms* *67*

Appendix B: *Ratings Methodology* *69*

Appendix C: *Statistical Summary* *75*

Highlights

THE BUSINESS CLIMATE

The year 2000 witnessed continued growth in the Canadian economy, and came at the end of a decade-long sustainable surge of gains in incomes and job creation. Just as the new millennium was ushered in with concerns around the Y2K bug, the year 2000 ended with preoccupations about the impact of new technologies, individual choices, and free trade in a globalised Canadian economy. A new privacy law, *the Personal Information and Electronics Documents Act* was introduced to help consumer confidence in using new and secure technologies, especially in e-commerce. The knowledge-based industries are fast becoming the economic engines of Canada, and human talent is now the fuel that runs those engines. Canadian industries continued to consolidate and rationalise their operations in response to deregulation and the technological breakthroughs. Although the federal Department of Finance has turned down two bank mergers in 1998, it did approve one in 2000, and there were hopes that other mergers could be approved under the new legislation for financial services. In transportation, trucking continued to show healthy growth in 2000, however airlines and railway companies grew by only 1.0%. The merger of Canadian Airlines into Air Canada was the big story in air transportation. In the communications industries, a convergence of sectors was taking place as giant corporations were expanding into all aspects of telecommunications, broadcasting, and the print media.

GOOD PRACTICES

The Employment Equity *Act* requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 2000, employers have indicated that hiring the best candidates and expanding the client base are essential to profitability. These objectives were made possible by a successful implementation of employment equity plans. Employers are seeking global markets that require new skills and talents. Some employers are achieving success by integrating employment equity initiatives and pursuing ethno-cultural diverse markets. Employers are developing awareness campaigns of employment equity. Maintaining open communication with employees in fast-paced, technology-driven, global work environment has become essential to retaining human resources, and ultimately to the company's success. Employers said that communication with employees should be repeated and on going as recognising the achievement of equity in the workplace does not happen with sporadic isolated communication efforts. Some employers continue to develop ways to facilitate partnerships with external agencies representative of the designated groups and they enjoy better results than those who use traditional methods. Employers are sharing knowledge and resources with other stakeholders through equity-focused workshops and conferences.

EMPLOYER RATINGS

In this report, individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 2000 to improve the situation of these groups. The ratings evaluate these elements which are summarised in six indicators.

The rating measures the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce, and received treatment similar to other employees (in terms of the types of jobs they have and their salaries) as of the end of 2000. It also reflects the progress that an employer has made during 2000 in improving the situation of a designated group.

- The results for 2000 show that the highest number of best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 140 out of 390 employers received an "A" for this designated group.
- Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 83 companies received an "A" for this designated group.
- 101 employers were rated "A" for members of visible minorities - against only 74 last year - while 88 employers were rated "A" for women - against 76 last year. Also, there were 84 employers receiving a "B" for women (against 84 last year) compared to 47 who received the same rating for members of visible minority groups (against 60 last year), and 16 employers who had "B" for Aboriginal Peoples (against 37 last year).
- In both top ratings ("A" and "B"), members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women in all companies under the *Act*. Women were in first place in Banking and Communications while Aboriginal were first in Transportation and the Other sectors.
- Almost half of the employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples and women, compared to 62.0% who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation, as in previous years, was for persons with disabilities, where only 21 employers received an "A" for this group (against only 16 last year), and another 16 received a "B" (against 17 last year). Over 90.0% of employers received a "C" or lower for this designated group.

THE WORKFORCE

- An increase was observed in 2000 in the number of employees reported by federally regulated companies under the *Act* compared to 1999. The increase from 589,000 to over 612,000 (a rise of 24,000 employees, or 4.0%) was due to the increase in the number of employers from 336 in 1999 to 394 in 2000. Sectorally, there was a slight drop to no change in the workforce in Banking and the Other sectors, but a rise of 12,600 in Transportation and 13,500 in Communications.
- Communications remained the largest industry in the workforce under the *Act*, accounting for 34.5% of the total, while Transportation surpassed Banking at 28.9%. Together, Transportation and Communications employers account for two thirds of the workforce and are members of FETCO (the umbrella organisation of federally regulated Employers in Transportation and Communications). Banking came third at 28.2%, while the Other sectors accounted for 8.4% of the workforce under the Act.
- Almost 9 in 10 employees under the *Act* worked in four provinces in 2000: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.
- At 101,800, the number of hires increased dramatically in 2000, and this was the highest level since 1990. Hires totalled 74,300 in 1999. Communications, the fastest growing industry, accounted for almost 38.2% of all new hires in the current reporting year, followed by Transportation at 34.7%, Banking at 21.2% and the Other sectors at 6.0%.
- The number of terminations increased dramatically as well in 2000, from 73,000 to 93,600. Employers under the *Act* hired more people than they terminated a situation that was observed only in 1998 and 1999 over the past ten years.
- The number of employees promoted rose also in 2000 from 52,000 to 60,400, with Banking accounting for over half of all promotions.

THE DESIGNATED GROUPS

Representation

The four designated groups experienced different changes in their representation in the workforce under the *Act* in 2000, but only visible minorities had an increase.

- The representation of women decreased from 45.0% to 44.0%, while that of employees with disabilities fell from 2.4% to 2.3%.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees was unchanged at

1.5%, while visible minority employees increased from 10.5% to 10.7%.

- Women's representation increased in Communications and the Other sectors but fell in Banking and Transportation. Aboriginal employees' representation was stable to rising in all four industrial sectors, with a significant rise in Transportation. Representation of persons with disabilities and visible minorities increased in Banking and Communications but fell in Transportation and the Other sectors.
- Almost 9 in ten women in the workforce under the *Act* were located in the four most populated provinces, namely, Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta. New Brunswick had the highest women's representation in 2000, while Saskatchewan and Manitoba had the lowest.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the *Act* were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the Act were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their representation improved in five regions, most notably in Ontario, and fell in three others, notably in British Columbia.
- Almost 96.0% of visible minority employees were located in four provinces, namely, in Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec.

Workforce Flows

Women

Women had a lower share of hirings in 2000, falling from 39.3% to 38.6%. However, in terms of numbers, almost 40,000 women were hired in 2000 compared to around 30,000 in 1999. This is the highest level of hires since 1989 and almost 14,000 higher than the number of women hires in 1997. Women's share of hires rose in five occupational groups but fell in seven.

More women were terminated in 2000, as their share of all terminations in the workforce under the *Act* rose from 40.7% to 41.3%. The rise in women's terminations was reflected in Communications and the Other sectors, but rose in Banking and was unchanged in Transportation.

Women received 4,300 more promotion opportunities in 2000, but this represents a slightly smaller share of all promotions in 2000 against 1999. Almost 67.4% of promotion activities in Banking went to women and women still accounted for a majority (53.4%) of all persons promoted in the workforce.

Aboriginal Peoples

Aboriginal Peoples again had a higher share of hires in the workforce under the Act this reporting year (1.6% in 2000 against 1.4% in 1999 and 1.3% in 1998). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, accounting for almost half of all hires from this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.5% to 1.6% in 1999. It fell in Banking and the Other sectors. Hires of Aboriginal employees exceeded terminations in 2000, a positive departure from trends in previous years.

More Aboriginal employees were promoted in 2000, but this designated group accounted for the same share of all persons promoted as in 1999 (1.4%). The share of promotions rose in all industrial sectors except in Banking where it fell by 0.2% to 1.3%.

Persons with disabilities

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the *Act* rose by 0.1% in 2000 to 1.0%. Hiring of this designated group rose in Banking and Communications but fell in the Other sectors and was unchanged in Transportation.

The share of this designated group in all terminations by employers under the *Act* fell marginally to 1.9%, which was still almost double their hiring share. Most terminations of employees with disabilities occurred in Banking and Communications. More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the *Act*.

The share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 2000 was unchanged at 1.9%.

Members of visible minority groups

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000. The share rose from 10.7% to 12.1% after two years of decline. Among the four major industrial sectors, only the Other sectors showed a decrease in the share of hirings of members of this designated group.

Employers under the *Act* terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1999. Almost 80.0% of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 2000 increased to 14.4% in 2000, the highest ever since 1987, and was also higher than their 2000 representation in the workforce.

Occupational Profile

The workforce under the *Act* was largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2000, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only 24.0% were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest representation of women (71.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. Women were the majority in middle and other management in Banking in 2000 (51.0%). The lowest representation of women was in Transportation (23.0%), but they made good progress in several occupations in this sector.

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the *Act* were largely concentrated in three occupational groups in 2000, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The representation of this designated group rose in five occupations in 2000, but fell mildly in three occupations.

In 2000, the representation of persons with disabilities increased mildly in three occupational groups, but fell in eight.

A majority of visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and manual workers. This designated group was more concentrated in the professional and semi-professional occupations compared to other designated groups. Over 17.0% of visible minority employees were in these two groups, against 12.0% of women, 7.0% of Aboriginal employees, and 10.0% of employees with disabilities.

SALARIES

The salary gap between all men and all women in the workforce under the *Act* narrowed again in 2000. Women earned on average 79.0% of what men earned for full-time work. The gap also narrowed for both men and women with disabilities against all men and women, as well as for visible minority men against all men. In contrast, the gap widened between Aboriginal men and women against all men and women, and between visible minority women against all women.

Given that women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap exists between women in each minority designated group against all women, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These employees are disadvantaged for being women and also for belonging in another designated group. This is evident not only in the salary gap but also in the distribution of income and in the concentration in lower occupations. While only 23.0% of all women earned $50,000 and over in 2000 compared to 45.0% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 13.0% of Aboriginal women, 18.0% of women with disabilities, and 20.0% of visible minority women.

Introduction

The Canadian economy continued in the path of growth in 2000, but the impact on the labour market was tilted towards emphasis on knowledge workers and on industries that are related to new technologies. While overall employment grew in Canada, the impact in the workforce subject to the Employment Equity Act was uneven. Transportation and Communications experienced growth in employment and business opportunities, while the Banking sector underwent workforce adjustments and consolidation of operations in 2000.

There was also an increase in the number of employees and employers reported in federally regulated companies covered by the Employment Equity Act in 2000. The increase was partly related to the economic situation, but also to the addition of over 80 employers to the list of reporting companies. The new companies that reported for the first time in 2000 were small, employing fewer but more highly qualified people. On the other hand, a number of companies in Banking, Transportation and Communications merged and/or continued to reduce their personnel. In the process, manual and other low skill workers have been losing ground, while professional and technical and managerial workers were in demand.

This changing environment affected the designated group members. The following pages will review the situation of these designated groups in 2000, how they fared, and whether they benefited from the positive economic climate.

THE 2000 ANNUAL REPORT

In June 2001, employers covered under the Employment Equity *Act* submitted their fourteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 2000. This *Annual Report* provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 1 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the *Act*, present profiles of the workforce under the *Act* and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appendix C includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;

- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals.)

The *Act* states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the *Act* allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

The penalty is up to a maximum of $10,000 per day and a maximum of $50,000 per calendar year.

THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

The current report analyses the reports received from federally regulated employers and Crown corporations. The federal public service is also covered by the *Employment Equity Act* but federal departments are required to report to the President of the Treasury Board who prepares a separate report to Parliament.

SEPARATE EMPLOYERS

Separate employers are Special Operating Agencies of the Government of Canada listed as Schedule I Part II of the *Public Service Staff Relations Act*. They are public sector employers outside the federal Public Service and are subject to the Act if they employ 100 employees or more. In 1996, there were just over half a dozen. Today, there are approximately 30, 15 of which employ 100 or more employees, including the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, the Office of the Auditor-General, and the National Film Board. These employers engage approximately 60,000 individuals.

The Labour Program of HRDC provides support to federally regulated employers in the private sector and the TBS provides similar support to federal public service departments, but neither organisation is charged with providing support to separate employers. In 2000, the TBS funded HRDC/Labour for one year to develop a program to provide support for separate employers. A stable source of funding was to be explored in 2001.

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at $200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

MERIT AWARDS

Through the Merit Awards program, the Department recognises the special efforts and achievements of organisations in implementing employment equity. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the Employment Equity Act may compete for these awards. The 11th Merit Award Ceremony was held in March 2001 (Details in Chapter 2).

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development
Labour Standards and Workplace Equity
Labour Branch
Human Resources Development Canada
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville
10th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib
Telephone: (819) 953-7499
Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/leep/

1. The Business Climate

Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. Thus, the business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.

In 2000, inflation, interest rates, and unemployment were low, while economic growth was sustained and positive. Continued prosperity in the USA helped the Canadian economy.

The Canadian economy continued to grow in 2000 at a healthy pace of 5.0%, while inflation, interest rates, and unemployment were low. Continued prosperity in the USA helped the Canadian economy. The surge was generated by exports of high tech equipment and business investment in new machinery, especially in computers.

Just as the new millennium was ushered in with concern around the Y2K bug, the year 2000 ended with preoccupations about the impact of new technologies on the economy, individual choices, and freer trade in a globalized Canadian economy.

First, a new privacy law, *the Personal Information and Electronics Documents Act,* (Bill C-6) was introduced to help consumer confidence in using new and secure technologies, especially in on-line transactions, including e-commerce. The new law passed through the House of Commons to take effect on January 1, 2001. It applies to the federally regulated private sector, including transportation, telecommunications, financial institutions, and inter-provincial trade. The law will cover any commercial activity that uses information about an identifiable individual. The individual's consent would be required before personal information is collected, used or disclosed to third parties. Provinces will have three years to pass their own similar legislation or the federal law will apply within their province. Quebec and Ontario have already developed similar laws.

The North American Free-Trade Area (NAFTA), the European Union, and the World Trade Organization have opened the path in the new millennium toward accessible global markets. A steady decline in the value of natural resources compared to human resources was taking place (despite the temporary rise in the prices of petroleum products), as knowledge-based industries are fast becoming the economic engines of countries, and human talent the fuel that runs those engines. Talent is already becoming scarce on a global basis. As the boomer generation starts to retire, human assets will become even more precious. Unlike the natural resources, human resources are mobile, and they could move out of Canada, or in cases where they were on the outside, Canada could fail to attract them. When people do not feel valued they leave and go to a country where they feel more appreciated, where there is a culture of winning and creative opportunities. Employment equity helps in the attraction and retention of talent. If global companies are in competition over human resources, countries should be equally involved.

Silicon Valley in Ottawa *In 2000, the Ottawa region was becoming the Silicon Valley of the North. With the highest Research and Development expenditure per capita in Canada and the highest educated workforce in the country, the National Capital Region witnessed growth in the areas of telecommunications, semiconductors, and software. It was expected that the high tech industry in Ottawa would surpass the federal government as the leading employer in the region, with 1,000 companies employing 75,000 people. Only 15% of the workforce in the Ottawa region work in the federal government. Growth of the high tech industries in Ottawa was not an overnight success, as the city had the infrastructure in place almost 30 years ago, when the National Research Council and Bell Northern Research made the city their home. In Ottawa, 48% of the population between the ages of 25 and 64 years have post-secondary education, compared to only 35% in the U.S.*

With more open economies and industrial consolidation, the volume and scope of mergers and acquisitions applications brought to government regulators around the world has grown threefold over the past four years. In 1999, almost 5,000 deals were submitted for regulatory review in the United States compared to about 700 in Canada. Increasingly cross-border deals were being signed that would have wide-ranging economic impact. Corporations want to find the greatest savings and economies of scale from mergers, but this has resulted in a consolidation of market shares in a number of industries. And as concentration increases within industries, antitrust regulators started to pay attention. Mergers can place too much power over a market in the hands of a single player, or they can lead to oligopolies where an industry is dominated by a small circle of players colluding to raise prices or curb competition.

BANKING

Mergers and high technology continued to dominate the banking industry in 2000. Although the federal Department of Finance had already turned down two major bank mergers in 1998, it did approve one in 2000, and there were hopes that other mergers could be approved under new legislation. As consolidation swept through the global financial services industry, the big banks in Canada complained that they were prevented from merging. In 1998, the banks justified merger plans by the need to be bigger at home in order to better compete on a world scale. The United States has already introduced legislation allowing such mergers among American banks.

In February 2000, the Department of Finance approved Toronto Dominion Bank's $7.8-billion takeover of Canada Trust Financial Services Inc., subject to the new company divesting some of its credit card business. Without this condition, Canada Trust would have switched from MasterCard to Visa because of the merger, thus increasing Visa's credit market share in Canada to over 60%. Also, in May, TD sold the retail banking businesses of 13 branches in Ontario for $51 million. The move aimed to satisfy Competition Bureau concerns about the merger. The Bank of Montreal bought 12 branches in Ontario and the Laurentian Bank of Canada bought the branch in Paris. Staff at the 13 branches kept their jobs.

TD also started rationalizing its operations following the merger. It planned to cut expenses by $450-million annually by closing 275 of its combined 1,642 retail branches and cutting 4,900 full-time jobs (10% of its workforce). TD already froze both hiring and general expenditures, consolidated upper management, and slashed several executive jobs.

The other big banks were hopeful that new legislation (Bill C-38) to regulate the financial services industry might allow mergers by examining each proposal on its own merits (see box below). The financial sector continued to consolidate around the world. Eight mergers took place over a period of 12 weeks in the United States. Citibank, the world's biggest banker, merged with the Travelers Group, an insurance and investment house. This was also the case in the United Kingdom where the Royal Bank of Scotland took over National Westminster Bank for $49 billion.

The Department of Finance tabled a bill (C-38) in June 2000 that would give it wide-ranging discretion over mergers of big banks, the takeover of smaller banks and corporate investments that banks might make. The 900-page legislation, the largest in Canadian history, would provide reform to the financial services system. The legislation will create a formal process for the government to review proposed mergers between major banks. The spirit of the new law is to provide banks, insurance companies and other financial institutions the flexibility they need to compete in the global market place while protecting consumers. There was a concern that the new rules could allow the takeover of the relatively small National Bank or Laurentian Bank, two Montreal-based banks. Canadian banks are now permitted to own other financial institutions such as trust companies and insurance companies but not non-financial corporations such as real estate holdings. There are exceptional investments permitted such as in the information technology sector but only at the government's discretion.

The legislation will also help consumers. It will require banks to offer basic, low-cost chequing accounts, and the government will appoint a banking ombudsman to handle specific complaints from customers, and establish a new consumer protection agency, the Financial Consumer Agency, to ensure banks comply with regulatory measures. The legislation includes provisions for mergers, along with other forms of alliances among banks and insurers. The banks have to prepare a prospectus that includes public-interest studies on the economic impact of their deals, including ways to mitigate layoffs and other fallout. The House of Commons Finance Committee, the Office of the Superintendent of Banks and the Competition Bureau should also approve the deal. When these approvals are granted the Minister of Finance will decide if the merger will go ahead. The Canadian Bankers Association in a submission to the Parliamentary Committee generally welcomed the government's plan to overhaul financial services legislation, but raised some issues that it would like to see addressed in the legislation.

In 2000, the banking industry was rapidly reshaped by new technologies. A growing number of people were doing banking over the Internet as all Canadian banks had some form of on-line services in 2000. Also, the number of American banks with Internet services has grown from one in 1995 to 3,000 today. To facilitate marriage with technology, Canadian banks entered into partnership with Internet providers or purchased companies in the on-line business. A survey in December revealed that 20% of Canadians used on-line banking, up from only 10% in 1999. The main reason for not banking on-line was the lack of a computer or on-line access. Another survey by the Canadian Bankers Association showed that Canadians are the world's highest users of automated-banking machines and debit cards. The Bank of Montreal expects the number of customers using its mobile banking system to rise from 6,000 in 2000 to 150,000 in 2002.

The National Bank of Canada's IT subsidiary merged with Cognicase Inc. in May 2000 to be able to provide electronic financial services. This followed TD Bank's deal with *Commerce One Inc.* in early 2000, in an e-commerce agreement designed to build an on-line market, and Royal Bank's deal with AOL Canada to provide Internet services. Also, in July, the Royal Bank bought a stake in CashEdge Inc. of New York, an Internet company, to allow on-line services to customers. The National Bank deal is the closest that a Canadian bank has gone toward acquiring a technology firm.

Wireless banking was another service started in 2000 by the largest Canadian banks. Customers would be able to execute any transaction from almost anywhere, using a digital telephone for example with a browser-enabled digital PCS (personal communications services), facilitated by Bell Mobility and Telus. Also, some Canadian banks started offering integrated personal pages that allow customers to view their financial situation (investments, deposits, expenditures, earnings etc.). The Bank of Montreal and the Royal Bank initiated this service.

In contrast, Canadian banks have also closed hundreds of branches over the period 1999-2000. Alternate methods of delivering some banking services meant consumers did not have to attend a branch. However, it was estimated that 2,700 communities in Canada still had no banking services in 2000. There was concern about the erosion of people-based banking and customer satisfaction facing the forceful entry of technology. Banks offer an average of 500 products and services and the jury is still out as to whether technology did save time and money for customers compared to less technology but longer lineups and slower service. But surveys show that customers were using Internet sites of banks, which had physical branches in their neighborhood, but stayed away from dot-com firms with no physical presence. There were two virtual banks in Canada in 2000, ING Direct and Citizens Bank of Canada, neither made a dent in the market share of the Big Six.

Canadian banks also continued to expand their foreign operations where the Bank of Montreal

and the TD Bank were the largest foreign banks in the United States in 2000. The Royal Bank spent $4 billion on purchases outside Canada since its planned merger with Bank of Montreal failed to materialize in 1998. In September 2000, the Royal Bank bought the Minneapolis-based brokerage firm Dain Rauscher Corp for $1.5 billion US. This firm had 3,800 employees and almost a billion US dollars in annual revenues. But CIBC, Canada's third largest bank, placed its U.S. retail brokerage operations up for sale in October, citing long-term needs as a reason for this step.

TRANSPORTATION

Trucking continued to show healthy growth in 2000, however airlines and railways grew by only 1.0% a year, while marine shipping dropped 1.0% during the period.

Air Transportation

The merger of Canadian Airlines into Air Canada was the big story in air transportation in 2000. While the two companies accounted for 80.0% of domestic air travel, smaller airlines, such as WestJet Airlines, CanJet, Skyservce, RootsAir, and others expanded their services in 2000.

Resolving labour issues was high on Air Canada's agenda. Early in 2000, more than 8,000 employees of Air Canada and Canadian Airlines reached agreement with the airlines that will put them on equal footing when the two airlines are merged. The Canadian Airline Workers Union represents these employees. Other unions including the Canadian Union of Public Employees and the International Association of Machinists also negotiated joint agreements with the airlines. The pilots were concerned about Air Canada's plan to start a discount airline to compete with the Calgary based WestJet Airlines. They feared that Air Canada needed to reduce wages to be able to offer discount seats, and the union worried that its pilots - who are paid up to $240,000 a year - could end up at the lower paid subsidiary. Plans to transfer regional jets to regional subsidiaries also caused concern.

The Air Canada pilots union also filed an application in May with the Canadian Industrial Relations Board to have Air Canada and Canadian Airlines declared a single employer operating a single airline. This would facilitate the integration of pilots unions at both airlines, with a combined 3,400 membership. Also at the end of the year, Air Canada announced plans to slash 3,500 jobs from its total workforce of 46,000. Fuel costs and an uncertain economic environment, were cited as reasons. Air Canada was also preoccupied with restructuring of Canadian Airlines' $3.5 billion debt. The debt was owed to 75 banks, leasing companies, and financial institutions.

In American developments that impacted Canadian industry, the Chicago-based United Airlines (UAL), the world's largest airline, announced a $4.3 billion takeover bid of US Airways, the sixth largest American airline, in May. This bid encountered objections by key unions and raised antitrust questions. Critics expected higher prices, flight delays, and reduced service. UAL is part of the international Star Alliance, which includes Air Canada and Lufthansa among others, and has a mileage agreement with Delta Airlines. US Airways and American Airlines, the world's second largest airline, also have their own partnership. UAL and US Airways will have a combined $26.6 billion US revenues. This merger was attempted in 1995, but was blocked by UAL's pilots union. UAL is 55% owned by employees. In Europe, British Airways and KLM Royal Dutch explored merger options in June, at a time when their American partners, American Airlines and Northwest Airlines also explored mergers.

Land Transportation

In 2000, Transport Canada proposed a regulation that truck drivers would be required to have at least 10 hours off duty for every 24-hour period. This could mean drivers would end up spending 104 hours behind the wheel in a single week. The United States is working towards two nights off after five shifts.

In March, the $6 billion (US) merger of the Montreal-based Canadian National Railway Co. and the Burlington Northern Santa Fe Corp of Fort Worth Texas, was derailed by the US federal government moratorium on mergers in the country's railway industry for at least 15 months. That would have made the new entity the biggest

railway in North America. The railways planned to challenge the decision by the Surface Transportation Board in court. CN also announced plans to acquire Wisconsin Central Transportation for $1.8 billion (US), to strengthen its northern States network.

Trucking

In 2000, Statistics Canada indicated that succession was an issue for the trucking industry, as replacement of older drivers by a younger generation seemed difficult. The Canadian Trucking Alliance said in July that it had a driver shortage.

While the whole economy grew by 2 per cent a year from 1990 to 1998, trucking expanded at a pace of 5% annually, which generated more demand for truck drivers. Two-thirds of all Canadian trade with the United States moves by road. By 1998, about 250,000 people, almost 2% of the entire labour force, were truckers. In the period 1990-1999, the truck driver workforce grew 13% compared with a 9% gain for all jobs. Almost 60% of truckers work in companies whose sole business is trucking, while the rest work at companies whose main business is not trucking, but use drivers to deliver goods.

Trucking is male-dominated. Almost 55% of workers in the trucking industry are men, but 97% of truck drivers are men. Only 27% of truck drivers have post-secondary education, compared with 52% of all workers. Truckers work long hours, 50-55 hours a week on average. The average of all other workers is 36 hours. About one-fifth of salaried truckers worked 60 hours or more each week, compared with only 2% of workers in other industries, and one-third of self-employed truckers. Drivers in long distance trucking put in more hours, especially to the United States, compared to cross-town deliveries. Drivers drive but also load-unload their trucks, clear customs, and do other routine duties.

The average earnings of a full-time truck driver came to $673 a week, just above the $666 average for all full time workers, but the hourly rate was slightly lower compared to workers with similar levels of skills (e.g., machine operators). Many long-haul drivers may not see their families for days or for several weeks. As drivers approach retirement age, fewer Canadians are choosing this occupation. Over time, the Canadian trucking industry may have a tough time finding people to fill the gap.

Employment equity could help trucking employers to attract members of the four designated groups (women, visible minorities, Aboriginal Peoples, and persons with disabilities) to replenish the lost human capacity.

COMMUNICATIONS

The communications industries continued to converge in 2000 as several mergers and takeovers led to a massive technological integration of businesses and the creation of media giants, unprecedented in size in Canadian history. The mergers and takeovers are illustrations of the convergence of the telecommunications and broadcasting sectors. In 2000, any Canadian media company with strategic assets that was not in a position to consolidate became a target of acquisition.

The boundaries between print media, broadcasting, the Internet and telecommunications companies have blurred so much that the industries are now virtually indistinguishable. In 2000, the CRTC started weighing the social and cultural impact of convergence and was active in regulatory activities. Its mandate includes the regulation of broadcasting and telecommunications in the best interest of the Canadian public.

Broadcasting

In July, CanWest Global Communications Corp of Winnipeg acquired almost 200 Canadian publications from Hollinger Inc., at a cost of $3.5-billion paid through a debt issue. This acquisition has transformed CanWest into Canada's largest media giant. The company would control a Canadian network of 15 television stations, including Global Television, 14 urban dailies, and more than 100 small newspapers and trade publications, half of the *National Post* newspaper, and a dozen popular Web sites tied to the newspapers and television stations. Despite a strong cash position, key lenders reportedly pressured Hollinger Inc. to sell assets in order to reduce its over $2.4 billion debt load. In 2000, Hollinger owned 77 daily newspapers, including 59 in Canada, and 302 other publications.

In February, Bell Canada Enterprises (BCE) expanded into cable television business, by launching a $2.3 billion cash bid for Canada's largest private broadcaster, CTV Inc. In addition to gaining CTV's 25 local affiliates and national news and sports services, BCE would also pick several specialty TV channels and CTV's 68.0% stake in NetStar Communications Inc. This move gave BCE a major content producer to strengthen its Internet presence, Sympatico. BCE owns the country's largest phone company, Bell. The future of the Internet lies in being able to deliver audio and video services to consumers, and CTV will give BCE the means to produce that content. BCE would also offer new delivery options to CTV through Sympatico and its direct-to-home TV satellite service, ExpressVu Inc. In a separate activity, BCE also announced a deal with Thomson Corp. to launch a new company that

would include *The Globe and Mail* and its Internet sites, and CTV Inc.

Corus Entertainment Inc., a big player in the broadcasting business, challenged BCE's takeover of CTV. In September, Corus struck a $540-million deal for Nelvana Ltd., an animation house that has a worldwide distribution network. This allowed Corus to launch a television channel for children. Corus has interests in 10 specialty channels, including YTV, Treehouse and the Family Channel. In addition, Corus and Nelvana each own 20 per cent of *Teletoon.*

In September 2000, Quebecor acquired Quebec's largest cable company, Groupe Videotron Ltee, for $4.9-billion. The new entity called Quebecor Media brought together the cable giant Groupe Videotron Ltee and Quebecor Inc. Caisse de dépot et placement du Québec, a provincial crown responsible for the management of the public pension fund, has invested $2.3-billion and will own 45.0% of the assets of the new entity based in Montreal. In November, *Quebecor Inc.,* in a bid to reduce costs, cut more than 100 jobs at Videotron and the TVA Network, the province's biggest private cable and Internet provider and the biggest broadcaster. *Quebecor* spent much time trying to integrate newly acquired *Videotron,* TVA, the Canoe Internet portal, the Sun Media chain of tabloid newspapers, the printing giant *Quebecor World* and a stable of magazines.

In February 2000, Thomson Corp., announced plans to sell five of its newspapers, for $450 million. Thomson hoped to raise as much as $3.8 billion from the sale of its entire newspaper operations (130 publications) to free resources for its Internet-related businesses. The move out of newspapers was in line with Thomson's transformation into a specialized publishing and information house that drew a growing share of revenues from electronic products and services. Thomson's $6-billion holdings included Thomson Financial, Thomson Learning, and West Group. Sun Group, which is owned by Quebecor Inc., and Hollinger Inc. headed the list of prospective buyers of Thomson's newspapers. CanWest expressed interest in the purchase as well.

Canadian Broadcasting Corporation (CBC) continued to have financial difficulties in 2000. It announced plans to streamline its workforce in January in order to cut $4 million from its annual budget. The CRTC has instructed the CBC to reduce sports programming, strengthen regional content and discontinue broadcasts of movies as a condition of its seven-year license renewal. The corporation's budget has been reduced by $250-million, and has shed more than 3,000 positions since the budget cuts began in 1995. Almost 500 more were terminated in 2000. CBC will also sell its transmission assets, which are worth hundreds of millions of dollars. These assets included 608 transmission towers, 750 transmission sites and 2500 transmitters. *Télémedia* of Montreal and Canadian Tower showed interest in acquiring them, but the sale requires approval by the Treasury Board of Canada.

The CRTC awarded several broadcasting licenses in 2000, including one to *CHUM Ltd.* of Toronto to launch a television station in Victoria, B.C. This placed the company in direct competition with Can West's CHEK TV. CanWest already owned three B.C. stations including BC-TV. The CRTC also awarded a license to *Trinity Television Inc.* of Winnipeg to set up a station to offer religious programming in B.C. Also, Craig Broadcasting System Inc. was permitted by the CRTC to offer digital television services through a new $15-million multi-point distribution service (MDS) in British Columbia.

The CRTC asked cable and broadcasting companies to help develop new guidelines for introducing the technology that will replace current analog systems. In 2000, less than 8% of Canadian homes subscribed to digital cable that can carry 600 channels. The CRTC wanted to bring the 40 cable providers to the digital age without losing the benefits it has long established to Canadians.

Telecommunications

In June 2000, the Canadian Industrial Relations Board (CIRB), the federal tribunal responsible for adjudicating labour relations, rendered a decision involving the Internet arm of CITY-TV. It ruled that workers involved in new media were entitled to join the company's primary union. The case

centered on whether broadcasting over the Web (webcasting) is broadcasting for the purposes of federal jurisdiction. The board ruled that webcasting is akin to broadcasting and falls under the federal mandate. Under the Canadian Constitution, the federal government, through the CRTC, regulates broadcasting entities. The CIRB's decision was consistent with the findings of the CRTC in April 2000, when it ruled that Internet broadcasting could be considered broadcasting under the *Broadcasting Act*. However, the CRTC would not bring webcasters under its regulatory domain.

The board has addressed the issue of the Internet and federal jurisdiction in a decision involving the Internet services division of Island Telecom of PEI, which would have a significant impact on the regulation of Internet providers. When Island Tel contested the union application on the ground that ITAS is not a federally regulated business and falls outside the board's jurisdiction, CIRB took a close look at what an ISP does and how it should be treated from a regulatory perspective. The board eventually characterized ISPs as the gatekeepers to the Internet. Given the vital role of an ISP in facilitating Internet access, the CIRB ruled that all ISPs are an "integral part of the process of transmission of digital bits from one province to another, and from one country to another, through telephone lines for interconnected computers". This description led the board to rule that ISPs are within the definition of a "telecommunication service within federal jurisdiction". The integral role played by ISPs in the network communications process is sufficient to invoke federal jurisdiction.

E-commerce and ISP companies have not performed well in 2000. A U.S. survey in July, said that one in five Internet companies that cut their staff in December 1999, has gone out of business in 2000, and that retail oriented web companies had initiated the most layoffs. In Aug 2000, Quebecor slashed 65 jobs in Canoe, its Internet unit, about one third of the positions in that unit. This came after a series of losses and despite Quebecor's commitment to the Internet business. Towards the end of 2000, there was a general trend of decline in the stocks of high tech companies.

The CRTC in September recommended to the cable and telephone companies to stimulate competition in high-speed Internet -access and e-mail areas as the market needed more providers. Rogers Wireless Communications Inc. announced in November, plans to spend $400-million over three years to add new technology to handle advanced data traffic using the global system for mobile communications (GSM).

Vancouver based Telus Corp. made a $4.6 billion takeover bid for wireless provider *Clearnet Communications Inc.* in August. This would create the largest telecom mergers in Canadian history. Telus merged with BC Telecom in 1998 in a $4.8-billion deal to create a large western Canadian telecom company. Bell Canada also built alliances around the same time with Manitoba Telecom and Atlantic Canada's telecom companies. Manitoba Telecom planned to cut 230 jobs in 2000 as part of a restructuring.

BCE Inc. announced a new corporate structure in October, comprising four businesses: Bell Canada, teleglobe Inc., BCE Emergis, and a media alliance that will group CTV Inc., *The Globe and Mail* and the Sympatico-Lycos Internet portal. A fifth group, BCE Ventures, was created for more peripheral properties, including Bell Canada International, Telesat Canada, Look Communications and CGI Group. In October also, BCE overhauled the overseas long-distance carrier, Teleglobe, to become a stand-alone private company. This came after the announcement in February 2000 that BCE bought 77.0% of Teleglobe for $7.6 billion and the deterioration of profit margins after two years of deregulation in the telecommunications industry.

OTHER SECTORS

The European Union's antitrust regulator blocked a $17.2-billion merger among Alcan Aluminium Ltd of Montreal, Pechiney SA of France, and Alusuisse Lonza Group AG of Zurich. The deal was supposed to form the world's largest aluminum company in the world, but the regulators feared that it might dominate Europe's aerospace and automotive as well as beverage can sheet markets.

The Aboriginal Peoples of the Northwest Territories sought a stake in a multi-billion dollar pipeline project to carry natural gas to U.S. consumers, that passes through the Mackenzie Valley in the Northwest Territories. They feared that a majority stake would go to project financiers, producers and pipeline firms and they received advice from the Bank of Montreal's Aboriginal Banking Unit.

2. Good Practices

The Employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members in their workforces as well as a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives. Here, measures which have yielded results or which look promising are shared with all employers as good practices.

In 2000, employers have indicated that the measures they have adopted to remove barriers have increased employment opportunities for designated group members. Companies indicated that achieving a diverse workforce is integral to competitiveness and economic success. Globalization and technology impact the way companies implement employment equity strategies. Employers report that accommodation measures are improving morale and job satisfaction for all employees - not just members of designated groups.

Communication with employees and having leadership support from senior company officials were seen as integral to achieving good self-identification survey response rates. Increasingly, employers established partnerships with outreach agencies, and solidified their commitment to employment equity initiates through the collective bargaining process and through networking with other employers.

THE BUSINESS CASE

The primary reason for employment equity is to correct disparities between women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities, and visible minorities and other members of the workforce. Aside from the legal obligation to implement the legislation, there are economic reasons for doing so. Employment equity is a fundamental business asset as evidenced by employers in their narrative reports.

> *If we want to succeed in business we must transform our internal culture to recognise diversity as a fundamental value.*
>
> **Canada Post**

Canadian companies are recognising that to be profitable they must expand their customer base and hire the best candidates. Employers are seeking global markets that require a new set of skills and talents. Globalization is rapidly changing demographics in Canada, and, some employers are achieving success by integrating employment equity initiatives and pursuing ethno-culturally diverse markets.

> *Employment equity is a key learning and strategic advantage for AT & T Canada and has the full support of senior leaders within the organisation.*
>
> **AT&T**

Employers are recognising that cultural and language competencies add to their organisation's competitive strength. Many employers stated that emphasising the importance of employment equity overcame resistance to self-identification when re-surveying their workforce. Results appear particularly good when senior executives support diversity initiatives.

Employers are finding that the cost of developing, implementing and communicating employment equity initiatives is more than offset by the benefits. The benefits include:

Increased global competitiveness; higher productivity; higher morale among all employees; decreased diversity-related grievances; better corporate reputation; increased customer service and satisfaction; lower absenteeism; and increased profitability and a better bottom line.

COMMUNICATION

> *Since communications concerning employment equity take place year round we have been able to maintain the number of employees in each designated group. In 2000, we were able to increase the number of women in non-traditional and technical trades.*
>
> **Montreal Port Authority**

Employers in all industrial sectors are developing awareness campaigns of employment equity and adopting more employment equity initiatives. Increasingly, employers are recognizing the business sense in striving to develop and maintain a diverse workforce that reflects the community. Technology is dramatically impacting the manner in which employers conduct business. Year 2000 saw healthy economic activity. As a result, maintaining open communication with employees in fast-paced, technology-driven, global work environments has become essential to retaining human resources, and ultimately to the company's success. Companies are adopting more comprehensive communication strategies to attract and retain talent.

> *Two key vehicles for capturing feedback from employees are the Bank's Workplace Equality Advisory Councils and Affinity Groups. These groups hold meetings on a monthly basis to share information on implementing workplace equity at the local level and to discuss emerging issues/concerns facing the Bank with respect to the implementation of workplace equity goals.*
>
> **Bank of Montreal**

Employers emphasized the importance of repeated and on-going communication with employees, recognizing that achievement of equity in the workplace does not happen with one isolated communication. Employers are more effective with repeated communications. Popular methods used to initiate communication include the voluntary self-identification surveys, newsletters, bulletin boards, internal memos and pamphlets. Many employers indicate that a year-round comprehensive communication strategy is effective in achieving a diverse workforce.

The following are some initiatives employers are taking to implement employment equity:

- Many employers implement an "open-door" policy, which, encourages employees to establish and maintain clear channels of communication with the employer on equity related issues;
- Several employers have initiated "exit interviews" designed to see what negative experiences an employee may have had with an organization. This activity helps the employer with retention;
- Some employers advertise job openings in national publications that target specific designated groups;
- Many employers report having diversity committees that meet regularly and who plan and deliver workshops to employees and managers on an on-going basis;
- Some employers celebrate days such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, National Aboriginal Day and the International day of Disabled Persons, which increases awareness of equity issues;
- Some employers have developed Intranet sites with diversity-specific information. One employer's website has a multi-cultural calendar for continued awareness of diversity issues and observance of multi-cultural festivities within the company;
- Many companies commented that the introduction of flexible holidays accommodates culturally diverse workforces;
- Several employers indicate accommodation such as supplemental maternity benefits, and assisting persons with disabilities.

PARTNERSHIP

> *Considerable time is spent by our staff networking with key agencies of the north, such as band and community leaders, outreach officers and economic development officers. This non-traditional recruitment practice is very successful for our northern candidates and is displayed in our fair representation of Aboriginal Persons.*
>
> **Cogema Resources Inc.**

In addition, employers continue to develop creative ways to facilitate the implementation and achievement of a diverse and representative workforce. They seek partnership arrangements with external agencies representative of the designated groups and they enjoy better results than those who employ traditional methods do, for example, faxing job postings to these organizations.

For instance, Laidlaw Transit solicits recommendations from external organisations representative of the four designated groups. Craig Broadcast System continues its involvement with Inter Provincial associate for Native Employment. They credit their association with outreach organisations as the reason for acquiring Aboriginal employees. Purolator credits their close working relationship with Work-Able and Good Will Industries as the reason they were able to employ some people with LifeWorks, an organisation that assists persons with disabilities. The National Gallery of Canada co-operates with the Inuit Art Foundation through its Cultural Industries Training Program, which, is intended to introduce the participants to career opportunities. Bearskin Lake Air Service Limited developed and implemented a cross-cultural awareness program with the assistance of a local multi-cultural association.

Forging these type of partnerships not only leads to the recruitment of a talented workforce, but they remind designated group members of a company's commitment to the principles of employment equity, which, in turn, fosters a fulfilling work environment conducive to productivity.

SHARING PRACTICES

The major consultation/learning event that brings together diversity committee members, senior management and human resources professionals from across the country was held in November 2000. This year's theme was " Leveraging and Measuring Diversity within CMHC". Over 60 participants gathered to assess the corporation's diversity management progress, celebrate successes, expand their knowledge regarding building an inclusive workforce and measuring diversity, and plan priorities for the upcoming year.

Canada Mortgage and Housing Corporation

Corporate communication strategies extend beyond partnerships with associations representative of the designated groups. Employers are pursuing their commitment to employment equity through the sharing of knowledge and resources with other stakeholders. Equity-focused workshops and conferences are quickly becoming common place in corporate boardrooms. Many employers indicated they took part in such conferences, focusing on such issues as removing barriers, improving access and awareness for persons with disabilities. This year reveals an increase in the number of employers working in conjunction with employee bargaining units to review employment equity results and revise policy. Many employers are pursuing equity in the workplace through collective agreement mechanisms.

For such situations, some employers are turning to organisations serving designated group members to have them assess the specific situation and propose measures. Rogers Communications Inc. has called upon both the Canadian National Institute for the Blind and the Canadian Council on Rehabilitation and Work to help establish reasonable accommodation measures for their employees with disabilities.

THE TOP TEN BENEFITS OF EMPLOYMENT EQUITY

There are many benefits accruing from the implementation of the Employment Equity Act, and these are the top ten:

Removing the Barriers Facing 70% of Canada's Labour Force

The four designated groups make up six or seven of every 10 Canadians in the labour market. Professors Edward Harvey and William Blakely of the University of Toronto estimated that the underemployment of these groups cost the Canadian economy around $50 billion annually, which is almost 5% of the Gross Domestic Product of Canada. Removing barriers facing the employment of these groups would help reclaim some of this wasted output which more than offsets the small cost.

Supporting the Government's Inclusion Agenda

The Government of Canada has recognised inclusion as one of its core policies for a future Canada. The 2001 Speech from the Throne emphasised that Canada's strength lies in its diversity and has set forth the tone for Canada's workforce and called for devoting attention and resources to achieving the skilled workforce that the economy demands. The speech mentioned key activities, including "leading Canada into the new millennium, building a stronger, ever more inclusive Canada, strengthening the fabric of our society in an era of increasing globalisation, building a world leading economy driven by innovation, ideas, and talents".

Accessing the Pool of Human Capital for a Knowledge-Based Economy

The 21st century is now being moved by brainpower. The industrialised countries have experienced a shift from dependence on natural resources and manufactured goods to a market that is based on knowledge. Members of the four designated groups represent a strategic resource to our rapidly growing knowledge based economy. For example, visible minorities have a higher proportion of professionals and technical experts than other Canadians, while banking services rely heavily on women (over 70% of the workforce in that sector).

Confronting the Double Whammy of Brain Drain and Brain Waste

Almost 40,000 skilled Canadians leave this country every year to countries with more opportunities and better pay. Although Canada has a skilled workforce, the reality is that we cannot guarantee a sustainable supply of skills. HRDC forecasts that we will need over one million skilled workers over the next few years. Hence the need to attract and retain talent from the pool of skilled Canadians. This is made more possible by removing barriers and accommodating differences. Otherwise, we will face a double whammy: both brain drain through out-migration, and a brain waste through the underemployment of skilled people in Canada.

Replenishing the Declining Stock of Human Capital

Immigration and equity policies are two major tools available to replenish and strengthen the stock of skills. The designated groups account for a majority of the skilled population of Canada (10 million out of a total of 15 million). On the other hand Canada receives 250,000 immigrants every year, 80% of whom are members of visible minority groups. Over the next five years, an additional one million new Canadians will be members of visible minorities. These are great pools of talent, and employment equity endeavours to help creating the necessary labour market conditions for both their employment and advancement.

Improving Canada's International Economic Competitiveness

Over the past decade, Canadians have witnessed a new world of emerging technologies, converging international markets and trading arrangements, which had a huge impact on the domestic labour market and on industrial structures. These changes have made employment equity more relevant to the 21st century. Designated groups are now viewed as valuable assets in a globalised economy where a country that does not use its human resources to the fullest will fall back.

Assuring Canada's Standing as a World Leader

Many countries are looking to Canada as a model society that integrates its entire population in prosperity and social peace. Just in the past year, several countries around the world, including South Africa, Holland, and the Tcheck Republic sought Labour's expertise in the area of employment equity. Canada as a diverse society, is seen as very wealthy in human capital. For example, Canada has a stock of heritage languages other than English and French, that could be exploited in the new economy in dealing with our trade partners. Employment equity is a corner policy of this leadership role.

Creating a Business Case for Private Businesses

In the labour intensive service industries, a lack of recognition of the diversity of a client base will lead customers to look elsewhere. Many employers covered by the Employment Equity Act have indicated that they are more competitive when they have a diverse workforce. Banks with diverse workforces can serve a multi-ethnic multi-lingual clientele, which contributes to the company's financial balance sheet.

Improved Human Resources Management for Better Performance

Many employers report every year that implementing employment equity practices has led to an overall improvement in human resources management and a modern corporate culture that speaks a universal language useful in a globalised economy. A company with no barriers in its employment systems will have an improved image, a solid team, and strong human resources management.

Confirming the New Thinking that Equity and Efficiency Go Together

The social impact of employment equity is that it encourages the redistribution of opportunities and ultimately of wealth to all skilled members of society. Twentieth century tradition maintained that you could sustain efficiency, and thus produce greater wealth, or sustain equity, and thus less wealth but better distribution. Researchers are now reviewing this dogma and are discovering that achieving equity leads to higher standards of living for every body.

In sum, while some benefits of employment equity are quantifiable in dollar terms, others are less so but are obviously important to this country.

MERIT AWARDS

Employers who excel in good practices receive Employment Equity Awards and Employment Equity Vision Awards. The criteria for selecting the winners included quality of employment equity programs; results achieved; good faith efforts; innovation and responsiveness; special measures, reasonable accommodation; involvement of the organisation at all levels.

The Vision Award is presented in recognition of creative and innovative approaches to the implementation of equity and fairness in the workplace. The Vision Award comes in the form of a bronze statue designed by an Aboriginal artist.

2001 Vision Awards

1. Bank of Montreal Group of Companies

The Certificate of Merit Award recognises organisations for special and continuing efforts towards attaining a representative workforce. The Certificates of Merit are framed replicas of the Vision statue with inscriptions of the company's name.

2001 Certificates of Merit

1. DaimlerChrysler Canada Inc. and Canadian Auto Workers Union
2. Amex Canada Inc.
3. Rogers AT&T Wireless Inc.
4. Yanke Group of Companies

Since 1990, twenty-five Vision Awards have been attributed and 70 certificates of merit have been given out to employers who had exceptional performance in employment equity.

3. Employer Ratings

This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2000. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports. Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report and in the narrative section of each employer's report.

The assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.

The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups.

The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results. For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standard and Workplace Equity staff at HRDC.

THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one –** *Representation* – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.

- **Indicator two –** *Clustering* – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.

- **Indicator three –** *Salary Gaps* – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.

- **Indicator four –** *Hirings* – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.

- **Indicator five –** *Promotions* – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the

share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.

- **Indicator six –** *Terminations* – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
B	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the Employment Equity Act, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers persist in achieving adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
C	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
D	Indicates poor performance	Legislative obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 2000. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUPS

Designated Group	Rating					
	A	B	C	D	Z	Total
Women	88	84	160	57	1	390
Aboriginal Peoples	140	50	31	63	52	390
Persons with disabilities	21	16	126	136	21	390
Members of visible minorities	101	47	112	55	32	390

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. There were no employers who received straight four " A's" (i.e., for each designated groups), but at least 22 employers received three "A's". However, 61.0% of all employers (i.e., 238 companies) received at least one "A".

For persons with disabilities, the majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups. Around fifty employers submitted their first report in 2000 by gender, hence they are rated for women only.

Results by sector

Banking

Almost all of the banks, with a few exceptions, attained good results ("A" and "B" ratings) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were poor for all employers in this sector, but were evenly distributed across the high, medium and low ratings for Aboriginal Peoples.

Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal Peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 83 employers out of 228 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 2000, where 48 employers received an "A" and 22 employers received a "B".

Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for women (36 of 91) and for Aboriginal peoples (29 of 91), and visible minorities (25 of 91). Only 5 employers received an "A" for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for

women (74 of 91), followed by Aboriginal Peoples (43 of 91) and visible minorities (39 of 91). The figure for Aboriginal Peoples shows significant improvement over last year, as it even surpassed visible minorities. However, of the 91 companies reporting this year in this sector, only 11 had ratings better than a "C" for persons with disabilities.

Other Sectors

About one third of employers in the Other sectors received high ratings for women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities. While performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", employers received fewer "C's" and more "D's" for Aboriginal Peoples. A majority of employers (45 of 50) received low ratings for persons with disabilities in their workforces.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the table that follows, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups.

The following codes appear in the table. There were 62 employers who submitted a late report this year, 1 no report, and 5 who submitted a voluntary report. Under Part III of the Employment Equity Act, the Minister of Labour is authorised to issue monetary penalties against employers for late reporting and for knowingly submitting false information.

CODE	RESULT	EXPLANATION
*	An asterisk indicating small population.	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
L	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
M	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
N	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating.
R	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the Employment Equity Act and Regulations, and failed to submit a late report.
V	Voluntary	Employer submitting a voluntary report.
X	Excluded from the database	Report excluded from the database.

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	BANKING SECTOR					
	BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	269	B	Z	Z	B
	BANK OF AMERICA CANADA	348	A	Z	C	A
	BANK OF CANADA	1,260	B	A	C	A
	BANK OF MONTREAL	22,273	A	B	C	A
	BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	27,098	A	A	C	A
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	34,245	A	B	C	B
	CANADIAN WESTERN BANK	553	C	D*	D*	C
	CITIBANK CANADA LIMITED	1,144	A	A*	C	A
	CITIZENS BANK OF CANADA	170	B	D*	D*	A
	DEUTSCHE BANK OF CANADA	207	B	A*	D*	A
	HSBC BANK CANADA	4,384	A	B	C	A
	ING BANK OF CANADA	253	B	Z	D*	B
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,898	A	C*	C	C
	MBNA CANADA BANK	687	A	A	D	B
	NATIONAL BANK OF CANADA	11,514	A	A	C	C
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	253	B	Z	Z	C*
	NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	249	A	Z	D*	B
	ROYAL BANK OF CANADA	36,325	A	B	C	A
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	109	C	Z	Z	A
	SYMCOR SERVICES INC.	3,386	A	B	C	A
	THE TORONTO-DOMINION BANK	24,331	A	A	C	A
	TRANSPORTATION SECTOR					
	1641-9749 QUEBEC INC.	321	C			
L	**3087-9449 QUÉBEC INC.**	**188**	**C**	**Z**	**Z**	**A**
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	393	D	A	D*	D*
L	**3846113 CANADA INC.**	**114**	**B**	**A***	**A***	**C**
L	**591182 ONTARIO LTD.**	**282**	**C**	**Z**	**Z**	**C***
L	**682439 ONTARIO INC.**	**173**	**D***			
L	**A.J. BUS LINES LTD.**	**122**	**A**	**A***	**C***	**D***
L	**ACRO AEROSPACE INC.**	**371**	**C**	**D***	**D***	**A**
	ADBY TRANSPORT LIMITED	93	C	B*	D*	D*
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	487	A	A*	C	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	AIR BC LIMITED	1,121	B	C	D	C
	AIR CANADA	24,633	A	A	C	C
	AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	252	A	Z	D*	A
	AIR INUIT LTD.	312	C	B	D*	A
	AIR NOVA INC.	1,325	B	C*	C	D
	AIR ONTARIO INC.	988	B	A*	C	C
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2,662	B	A	C*	C
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	206	C	A*	A	Z
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	781	D	A	C	A
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	187	C	A*	D*	Z
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	176	A			
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,737	D	A	C	C
	AMERICAN AIRLINES INC.	285	A	D*	A	A
L	**APEX MOTOR EXPRESS LTD.**	**142**	**B**			
L	**ARMOUR TRANSPORT INC.**	**392**	**C**	**B***	**C***	**A***
	ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED	539	C	A	C	C
	ATCO FRONTEC CORPORATION	267	C	A	C*	A
	ATLANTIC TOWING LIMITED	201	D*	Z	Z	Z
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	190	D	B*	Z	Z
	ATOMIC TCT LOGISTICS INC.	902	C	C	D*	C
	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	135	C	Z	Z	A*
L	**B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.**	**169**	**D**			
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	265	A	A*	B*	A
L	**BAY FERRIES LIMITED**	**127**	**C**			
	BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,482	D	A	C	B
	BCR MARINE LTD.	216	C	D*	D*	C
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	403	B	B	D*	A
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	318	D	C	D*	A*
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	155	C*	A	B	C*
	BISON DIVERSIFIED INC.	656	C	A	D	C
	BRADLEY AIR SERVICES	1,116	B	C	C	A
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	101	C			
	BRITISH AIRWAYS	241	A	Z	D*	B

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	253	D	A*	D*	B*
L	**BRUCE R. SMITH LIMITED**	**251**	**C**			
	BYERS TRANSPORT LIMITED	310	C	D*	Z	C*
L	**CALAC TRUCKING LTD.**	**327**	**C**	**D***	**Z**	**Z**
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	136	B	D*	D*	C*
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	368	B	B	D*	B*
	CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,808	B	C*	D*	C
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	786	D	A*	C*	C
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	262	B	A*	D*	C
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	160	C	A*	A*	D
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	917	C	A	C	C
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	17,012	C	C	C	C
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14,294	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	1,988	B	A	C	C
L	**CANXPRESS LTD.**	**196**	**C**			
L	**CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP**	**170**	**C**	**D***	**D***	**Z**
	CAST NORTH AMERICA INC.	113	B	Z	D*	A
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**340**	**A**	**C***	**D***	**A**
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	636	C	A	D	A
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	386	C	B	C*	A
	CLARKE INC.	798	C	A*	Z	D
	CONAIR GROUP LTD.	502	D	B	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	366	C	A*	D*	B
L	**CONSOLIDATED FASTFRATE INC.**	**802**	**C**			
L	**D&W FORWARDERS INC.**	**133**	**D**			
	DAY AND ROSS INC.	1,578	C	B	D	B
	DELTA AIR LINES INC.	283	A	Z	A	C
	DICOM MONTREAL	92	C	Z	Z	B*
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	815	D	B	C*	C
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	160	B	B*	C*	C*
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	382	A	A*	C	A
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	709	C	C	C	C
L	**ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.**	**206**	**C**			
	ERB ENTERPRISES INC.	921	C	A*	C	C

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	138	D			
	EXECAIRE INC.	208	D	Z	D*	C*
N	**FEDNAV LIMITED**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	435	D	D*	D*	B
	FLOYD SINTON LIMITED	144	A			
L	**FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.**	**152**	**C**			
	GERTH TRANSPORT LTD.	258	C	Z	Z	Z
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**169**	**D**	**A***	**A***	**D***
	GOJIT LOGISTIQUE INC.	140	B	Z	Z	A
	GOSSELIN EXPRESS LTD	123	C			
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	182	A			
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	743	C	Z	C*	C
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,836	C	A	C	C
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	243	D	A	C*	C*
	H & R TRANSPORT LTD	500	C			
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	290	D	A	C*	D*
V	**HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.**	**453**	**D***	**A**	**A**	**A**
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	139	C	Z	D*	C
L	**HIGH TECH EXPRESS & DISTRIBUTION INC.**	**119**	**C**			
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	C	Z	Z	Z
L	**HIGHLAND TRANSPORT**	**114**	**B**	**A***	**A***	**C**
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A			
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,838	B	C	D	A
L	**HUNTERLINE MANAGEMENT SERVICES**	**350**	**D**	**D***	**Z**	**C***
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	153	C*			
	INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	89	B	Z	Z	B
	INNOTECH AVIATION LIMITED	267	D	A*	D*	B
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	389	A	B*	D*	A
	J. & T. MURPHY LIMITED	321	A			
	J.D. SMITH AND SONS LTD.	240	C	A*	A	C
L	**J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED**	**188**	**B**	**A***	**Z**	**D***
	JAY'S MOVING AND STORAGE	125	B	A	D*	D*
	JET TRANSPORT LTD.	166	C	Z	C*	D*

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	865	D	A	B	A
L	**KENMORE TRANSPORTATION INC.**	**260**	**C**	**Z**	**D***	**A**
L	**KENN BOREK AIR LTD.**	**256**	**D**	**A**	**D***	**C**
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	652	C	B	Z	B
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	261	D	A	C	C
	KRISKA HOLDINGS LTD.	377	D	D*	C*	B
L	**KUNKEL BUS LINES LTD.**	**155**	**A**			
L	**L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED**	**175**	**C**			
	LAIDLAW CARRIERS INC.	392	D	A	C	C*
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	184	D	A	C*	A
	LEVY TRANSPORT LTD	323	C			
L	**LIBERTY LINEHAUL INC.**	**138**	**C**			
	LOGISTEC CORPORATION	156	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	139	A	Z	Z	A
	MACKINNON TRANSPORT INC	162	D			
	MARINE ATLANTIC INC.	1,151	C	D*	C*	D*
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,130	C	A*	C	C
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	296	C	A*	B	C
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,060	C	A*	C	C
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	298	C	A*	D*	D*
	MONTREAL AIRPORTS	643	C	D*	D*	C
	MONTREAL PORT AUTHORITY	337	C	Z	D*	C*
	MONTSHIP INC.	123	B	Z	D*	A
	MULLEN TRUCKING INC.	357	C	A	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	136	C	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	373	C	B	D*	C
	NAV CANADA	5,424	C	C	C	C
	NESEL FAST FREIGHT INC.	267	C	A*	D*	C*
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	244	C	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	194	C	Z	D*	D*
	OC TRANSPO	2,149	C	A	B	A
	OCEAN SERVICES LIMITED	179	C*	D*	D*	A
	OK TRANSPORTATION LTD.	185	D	A*	B	C

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	211	B	A*	D*	D*
	PAUL'S HAULING LTD.	259	D	B*	C*	D*
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	697	A	A	C	A
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	361	C	B*	C	A
	PENNER INTERNATIONAL INC.	132	C			
L	**PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.**	**284**	**C**	**A**	**D***	**D***
	PLH AVIATION SERVICES INC.	165	D			
L	**POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED**	**325**	**D**	**A***	**C***	**D***
	PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A*	D*	B*
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	105	D*	D*	D*	D*
L	**PROVINCIAL AIRLINES LIMITED**	**262**	**C**	**A**	**D***	**A***
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	455	C*	D*	Z	Z
	QUIK X TRANSPORTATION INC.	184	A	Z	Z	Z
	RAILINK CANADA LTD.	282	C	Z	Z	Z
L	**RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.**	**181**	**C**			
	REIMER EXPRESS LINES	1,240	C	B	C	C
L	**RIDSDALE TRANSPORT LTD**	**232**	**D**			
	RIVTOW MARINE INC.	243	D	B*	C*	C
L	**ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.**	**202**	**B**			
L	**ROSEDALE TRANSPORT LIMITED**	**159**	**C***			
L	**ROSENAU TRANSPORT LTD.**	**282**	**C**			
X	**ROYAL AVIATION INC**					
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	695	C	A*	D	B
	SAFETY-KLEEN LTD.	313	C			
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	230	D	A	C	C*
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	669	D	C*	D*	C
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1,262	D	A	C	C
	SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	329	D	C*	D*	A*
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	369	C	A	D*	A
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	651	A	A*	D*	D
	SHARP BUS LINES LTD.	394	B	A	D*	D*
L	**SKYSERVICE AIRLINES CORPORATED**	**275**	**B**	**A***	**D***	**B**
L	**SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.**	**277**	**C**			

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	SLH TRANSPORT INC.	1,500	D	B	C	C
	SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C	D*
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	397	B	A	D*	A*
	SPAR AEROSPACE LIMITED	614	D	D*	C	C
L	**SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.**	**263**	**D**			
	ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	571	C	A*	C	B
L	**SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.**	**167**	**C***			
R	**TALLMAN TRANSPORTS LTD.**					
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	179	C	C*	A	B
	TNT CANADA INC.	260	A	A*	C*	A
	TORONTO PORT AUTHORITY	120	C	A*	A	C
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	227	C	D*	C*	C
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2,364	C	A	C	B
L	**TRANSFREIGHT INC.**	**328**	**C**	**A***	**D***	**A**
	TRANSIT WINDSOR	255	C	D*	C*	A
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	308	C			
	TRANSPORT ASSELIN LTÉE	201	C			
	TRANSPORT BERNIERES INC.	143	C			
	TRANSPORT BESNER INC.	351	D			
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,405	C	A	C	C
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	137	C			
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	102	C*	B*	Z	A*
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	155	Z	Z	Z	Z
	TRANSPORT MORNEAU INC.	169	C			
L	**TRANSPORT NJN INC.**	**139**	**C**	**Z**	**Z**	**D***
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	228	D*	B*	D*	D*
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	B*	B	B
	TRANSPORT THOM LTÉE	152	C			
	TRANSX LTD.	1,002	C	A	D	C
	TRENTWAY WAGAR INC.	588	C	A*	D*	C
L	**TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.**	**170**	**A**	**D***	**D***	**C***
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	278	B	A*	D*	B
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	218	C	A*	D*	C
	TST SOLUTIONS INC.	1,133	C	D*	C	C

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
L	**UNITED AIRLINES, INC.**	**167**	**A**	**A***	**D***	**A**
	UPPER LAKES GROUP INC.	721	C	Z	A	D*
	US AIRWAYS INC.	103	A	Z	Z	A
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	245	C	D*	B	A
	VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	278	B	D*	C*	A
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	142	A	D*	D*	B
L	**VERSPEETEN CARTAGE LTD.**	**214**	**C**			
	VIA RAIL CANADA INC.	3,033	C	A	C	C
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	164	D			
	WACKENHUT OF CANADA LIMITED	1,527	C	A	D	A
L	**WARREN GIBSON LIMITED**	**428**	**C**	**A***	**D***	**D***
L	**WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP**	**145**	**D**			
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	472	D	C*	C	D
	WESTCOAST ENERGY INC.	1,023	C	B	A	A
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	111	D	A*	D*	D*
	WESTJET AIRLINES LTD.	1,589	B	C	C	C
L	**WESTSHORE TERMINALS LTD.**	**185**	**C**	**Z**	**D***	**D***
	WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	289	C	B	D*	C*
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	122	B	C*	C*	D*
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	641	C	C*	D*	A
	XTL TRANSPORT INC.	158	B			
	YELLOW FREIGHT SYSTEM, INC.	288	C	Z	D*	C
	COMMUNICATIONS SECTOR					
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	156	B	D*	D*	A*
	ALIANT TELECOM INC.	6,081	A	B	C	C
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	192	A			
	AMTELECOM GROUP INC.	1,174	B	B	D*	A
	AT & T CANADA CORP.	4,477	A	A	C	A
L	**BCTV (A DIVISION OF GLOBAL)**	**224**	**B**	**D***	**D***	**C**
	BELL CANADA	27,191	A	B	D	C
	BELL INTRIGNA INC.	337	B	D*	C*	B
	BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,030	A	A	C	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	BELL NEXXIA	1,612	B	B*	C	C
	BLACKBURN RADIO INC.	110	B	A*	Z	D*
	CABLE ATLANTIC INC.	165	B	D*	A*	Z
	CALL-NET ENTERPRISES	2,462	A	B	C	B
	CANADA POST CORPORATION	56,468	A	A	C	A
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,620	A	A	C	C
	CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	638	A	A*	C	A
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1,577	D	C	C	B
	CANWEST TELEVISION INC.	147	A	D*	D*	C
	CF TÉLÉVISION INC.	163	C	Z	D*	B
	CHCH	182	B	D*	C*	D*
	CHUM LIMITED	1,898	A	C*	C	D
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	192	B	C*	D*	C
	COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	358	B	D*	Z	Z
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	901	B	B*	C	C
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	237	B	A*	D*	Z
	CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	357	C	Z	D*	C
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,718	A	D	D	C
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	287	B	A*	C	C
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	166	B	D*	D*	D*
	CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	328	A	D*	D*	A
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	197	C	Z	A	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	148	B	A*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	177	C	D*	B*	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	108	A	A*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,028	A	A	C	A
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	169	A	B*	D*	B
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	B	D*	Z	B*
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	B	D*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	179	B	A*	B*	D*
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	384	A	D*	D*	A
L	**DYNAMEX CANADA INC.**	**538**	**A**	**B**	**D***	**A**
	ELYPS DISPATCH SOLUTIONS	222	B	Z	Z	B

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,916	D	A	C	C
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,503	A	B	C	A
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	430	A	A*	D*	C
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	251	B	D*	D*	Z
	GROUPE TVA INC.	914	B	D*	D*	D*
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	134	C	A*	D*	D*
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	2,799	A	C	B	C
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	276	C	D*	B	D*
	MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,832	C	A	D	A
	MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2,473	A			
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	147	A	A*	D*	C*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	224	B	C*	B	D*
	MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	142	A	Z	Z	B*
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	338	B	A*	D*	C*
	NORIGEN COMMUNICATIONS INC.	458	B			
	NORTEL NETWORKS	162	D*	A*	D*	C
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	261	A	D*	C*	C*
	NORTHWESTEL INC.	586	C	C	A	A
	PAGING NETWORK OF CANADA	207	A	Z	D*	A
	PELMOREX INC.	297	A	A*	B*	B
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	874	A			
	PUROLATOR COURIER LTD.	12,184	C	A	C	A
	RADIO 1540 LIMITED	121	C	Z	Z	B
L	**RADIO ASTRAL**	**349**	**B**	**Z**	**Z**	**D***
L	**RADIO NORD INC.**	**148**	**A**	**A***	**D***	**Z**
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	183	B	B*	C*	Z
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	330	C	D*	C	D*
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	136	A	Z	D*	Z
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,672	A	B	D	B
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,496	B	B	D	A
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	857	A	A*	C	B
	ROGERS WIRELESS INC.	3,639	A	A	C	A
	RSL COM CANADA INC.	251	B	D*	D*	A
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	2,970	B	D	D	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	STANDARD RADIO INC.	437	B	A*	A	C
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	204	B	D*	Z	A*
	TELE-MOBILE COMPANY	2,998	A			
L	**TÉLÉBEC LTÉE**	**625**	**B**	**A***	**C***	**D***
	TELEGLOBE CANADA INC.	1,033	B	B*	C*	B
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1,074	B	D	C*	C
	TELESAT CANADA	482	D	D*	C	A
	TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	300	A	A*	D*	D*
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,462	A	D*	C	A*
	TELUS INC.	20,676	B	C	C	C
	THUNDER BAY TELEPHONE	298	B	D*	A	C*
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,420	C	A	D	A
	VIDEON CABLESYSTEMS INC.	715	B	A	C	B
	VIDEOTRON LTD.	3,011	B	D*	C	C
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	763	C	B*	D*	C
	OTHER SECTORS					
	ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	676	D	A	C	C
	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	1,994	C	D	C	D
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,300	B	B	C	A
	BRINKS CANADA LIMITED	2,017	C	A	C	B
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,188	B	D*	C*	C
	CAMECO CORPORATION	1,217	C	A	C	A
	CANADA COUNCIL (THE)	164	A	A*	D*	A
	CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED	103	A	A*	D*	B
	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	186	C	B*	D*	C*
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,623	A	A	C	A
	CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	152	A	Z	D*	C
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	394	A	A*	D*	A*
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	145	A	A*	D*	A*
	CANADIAN PRESS (THE)	383	B	A*	B	C
	CANADIAN WHEAT BOARD	450	A	C	D*	C
L	**CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION**	**608**	**C**	**Z**	**C**	**Z**

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	CARGILL LIMITED	930	C	C*	C*	C
	COGEMA RESOURCES INC.	428	C	A	C*	A
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	227	C	B*	D*	A
	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	874	B	D*	C	A
L	**FARM CREDIT CORPORATION**	**840**	**B**	**A**	**C**	**C**
	FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	156	A	A	C*	C*
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	165	C	Z	Z	A
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,542	C	B	A	A
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	213	B	D*	D*	A
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	820	C	D*	C*	C
L	**LANDMARK FEEDS INC.**	**311**	**C**			
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	261	C	D*	D*	D*
	MDS NORDION INC.	825	B	D*	C	A
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	330	D	B*	C*	C
L	**NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION**	**598**	**B**	**D***	**D***	**C**
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	346	A	A*	D*	C*
L	**NATIONAL GALLERY OF CANADA**	**208**	**A**	**D***	**A***	**A***
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	227	A	A*	D*	D*
	ONTARIO POWER GENERATION	14,923	C	B	C	B
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	171	C	A	A	C
	PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	916	C	C	C	C
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	111	C	A	D*	A*
	REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	136	C	Z	D*	A
	RIDLEY INC.	410	D	C*	D*	B
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	920	B	C	C	C
	ROYAL CANADIAN MINT	591	C	A	C	B
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,634	C	D	C	C
	SÉCUR INC.	900	C	A	D*	D*
	SECURICOR CANADA CASH SERVICES	3,020	C	A	C	B
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	209	A	A*	D*	D*
	TÉLÉFILM CANADA	94	A	Z	D*	D*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,414	C	D	C	C
	VERREAULT NAVIGATION INC.	104	D	Z	D*	Z
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	185	C	A*	A	D*

4. Employers' Reports

This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce under the Employment Equity Act in 2000. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the entire workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

4.1 The Workforce

- In 2000, the total workforce under the Act increased dramatically in the Transportation and Communications sectors, but decreased in Banking; the highest increase occurred in Communications. The net overall impact was a 4.0% increase in the workforce.
- 86 new employers reported for the first time this year, while 28 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers increased 58 to 394.
- Total hirings as a ratio of the workforce rose in 2000 from 12.7% to 17.1%, and promotions also rose from 8.9% as a ratio of the workforce in 1999 to 10.2% in 2000. In contrast, terminations as a ratio of the workforce also rose from 12.5% to 15.7% in 2000.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1999 AND 2000

SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1999	2000	1987	1999	2000
Banking	23	21	21	169,632	174,760	172,447
Transportation	208	173	232	203,207	164,513	177,101
Communications	90	94	91	179,247	197,960	211,448
Other Sectors	52	48	50	43,331	51,526	51,348
ALL SECTORS	373	336	394	595,417	588,759	612,344

THE WORKFORCE IN 2000

The number of employees covered under the Act increased by 4.0% in 2000, compared to the previous year. The rise from 588,759 to 612,344 this year was related to positive economic conditions and to the higher number of employers reporting for the first time. The workforce under the Act increased by 12,585 employees in the Transportation sector and by 13,488 in the Communications sector, but was partially matched by a decrease in Banking (-2,313). The Other sectors experienced virtually no change in the workforce in 2000. The rise in Transportation and Communications explain all the increase in the workforce.

At least seven employers jointly added 13,000 employees in 2000. The largest additions occurred at Air Canada, Canada Post, MTT, Corus Entertainment, Trans Canada Pipelines, and Expertech Network. In contrast in the same period, three employers jointly lost 5,000, namely, the Royal Bank, the National bank, and Canadian Airlines.

Eighty-six employers submitted reports for the first time in 2001, adding almost 30,000 employees to the workforce under the Act. In contrast, 28 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting almost 6,500 employees. For

example, employers may have experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, or become consolidated with other employers, and could close down, while others may have submitted a report too late to be included in this report (see Chapter 3 for a list of these employers).

Some 86 organisations were added to the total number of employers covered in 2000, bringing this number to 394. There are some 55 new employers who were identified in 2001 and were requested to report in 2002.

In 2000, most employees covered worked full-time (85.1%) compared to 84.0% in 1999. While 14.1% worked part-time and 0.8% were temporary employees.

Sectoral Profile

The three largest federally regulated industrial sectors under the Act accounted for almost 92.0% of the workforce. Communications came first at 34.5% of the total, followed by Transportation at 28.9% and Banking at 28.2%. Communications and Transportation experienced increases in their shares of the workforce of almost 1.0% each. Banking had a significant 1.5% drop in its share, while the Other sectors' share dropped 0.4%.

The number of employees in Banking has rebounded in 1998 after a secular decline in the period 1991-97, from the historical high of 184,956 realised in 1990. It stood at 174,760 in 1999 but dropped to 172,447 in 2000. The drop is largely due to consolidation and to improvement in technology. Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,514 in 1988, to 147,261 in 1997, but has reversed trend since then and rose to 177,101 in 2000. Consolidation is the major reason for the decline of the workforce in Transportation. The historical decline in Communications was not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,492 in 1990 to 191,198 in 1997, but rose back to 211,448 in 2000.

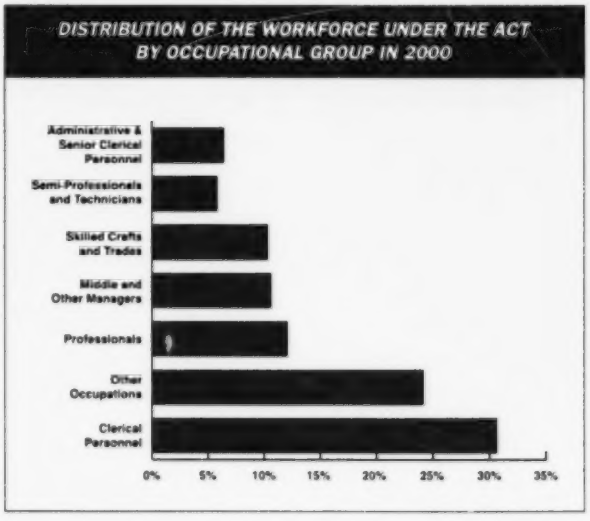
Regional Profile

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 86.1% of the workforce under the Act in 2000. Ontario had the lion's share of the workforce at 44.8%, followed by Quebec at 18.9%, British Columbia at 12.0%, and Alberta at 10.4%. Compared with the previous year, three of these four provinces showed an increase in their shares of the workforce under the Act, while British Columbia experienced a decline. The remaining 9 regions had among them 13.9% of the workforce under the Act. The three northern territories had a combined workforce under the Act of 1,194 employees, almost 0.2% of the total workforce.

In 2000, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in six of the thirteen provinces and territories. The declines are most notable in British Columbia (-4,891), Nova Scotia (-854), and Manitoba (-686).

Occupational Profile

DISTRIBUTION OF THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY OCCUPATIONAL GROUP IN 2000



More than one third of employees in the workforce under the Act were concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2000. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories grouped 37.1% of the workforce, almost unchanged compared to 1999.

On the other hand, a larger percentage of employees were found in professionals and semi-professionals than in the previous year. In 2000, they

accounted for 17.9% of the workforce, with 12.1% professionals and 5.8% semi-professionals and technicians.

Management (senior, middle and other) formed the third largest group with 11.4% in the workforce under the Act in 2000, compared to 11.0% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased again this year by 0.1% to reach 9.6%.

The concentration of employees varied in 2000 among sectors. For example, 74.8% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.1% in Communications, 44.8% in the Other sectors, and only 24.4% in Transportation. In contrast, 46.6% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking. Another observation is the continued migration of employees in banks from clerical to senior clerical and professional personnel, as the former dropped by 1.1% in 2000 and the latter increased 1.3%.

HIRINGS

There were 101,836 new hires by employers under the Act in 2000, compared to 74,341 in 1999. This 27,500 rise brought the ratio of hiring to the workforce under the Act to 17.1% in 2000 from 12.7%. This is the highest ratio observed since 1990.

In the current reporting year, Communications remained leader, accounting for 38.2% of all hires by employers under the Act, followed by Transportation at 34.7%, Banking at 21.2%, and the Other sectors at 6.0%.

An increase in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors, especially in Transportation, where it rose from 14.9% to 21.5%, and in Communications, where it increased from 14.6% to 18.7%. The year 2000 was unprecedented in terms of the number of new hires by employers in Communications and Transportation, at 38,864 and 35,380 respectively. The number in Communications was double that observed in 1996 (19,491 persons), and greater than the record 31,215 persons hired into that sector in 1989.

Employers in Banking hired 5,303 more people in 2000 compared to 1999, while Transportation hired 10,891 more and the Other sectors 819 more. As a ratio of the workforce in each sector, hirings increased from 9.4% to 12.6% in Banking, and 10.2% to 11.8% in the Other sectors. Not all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 67.6% of the new employees who joined the workforce under the Act during the year were full-time employees, 31.6% were part-time employees and only 0.8% temporary employees. This is a significant departure from the previous year, where 60.0% of hirings were into full time jobs.

TERMINATIONS

The number of terminations increased dramatically (by 28.4%) from 72,943 in 1999 to 93,640 in this reporting year. The level and the extent of the increase were the highest experienced since 1986. Almost 7 in 10 employees terminated in 2000 were in full-time jobs.

The number of terminations was lower than that of hirings in 2000. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the third consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 8,196 more people were hired than terminated during 2000 in the workforce under the Act, the largest to date and even surpassing the record 5,060 observed in 1998.

In 2000, employers under the Act hired 32,439 part-time workers, but terminated 25,154, an excess of 7,285 employees. However, the situation was less favourable for full-time work, where hirings exceeded terminations by only 911 jobs.

Communications accounted for 34.4% of all terminations, followed by 29.8% for Banking, 28.4% for Transportation, and 7.4% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the sector workforce increased in Communications from 13.6% to 15.5%, and in

Banking from 10.9% to 16.2%, 13.5% to 16.1% in Transportation, and 10.2% to 13.6% in the Other sectors.

Employers in Transportation led the way in 2000 in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 8,828 in that sector. The Communications sector also hired 6,601 more people than it terminated. In contrast, both Banking and the Other sectors had more terminations than hires. The Banking sector had 6,308 more terminations than hires as it continued to consolidate and reduce its workforce, while those in the Other sectors terminated 926 more than they hired.

PROMOTIONS

There were 60,432 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 2000, almost 8,500 higher than in 1999, but almost in line with the figure observed in 1998. As a ratio of the workforce under the Act, promotions rose from 8.9% to 10.2% in 2000.

Banking accounted for 51.4% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 25.8%, Transportation at 15.0%, and Other sectors at 7.9%. In terms of numbers, promotions rose in all sectors, with Communications providing 3,176 additional promotions compared to last year, Banking 3,064, Transportation 2,142, and the Other sectors 132. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted rose from 16.1% to 18.1% in Banking, 4.2% to 5.5% in Transportation, 6.4% to 7.5% in Communications, and 9.2% to 9.4% in the Other sectors. Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors this year.

SALARIES

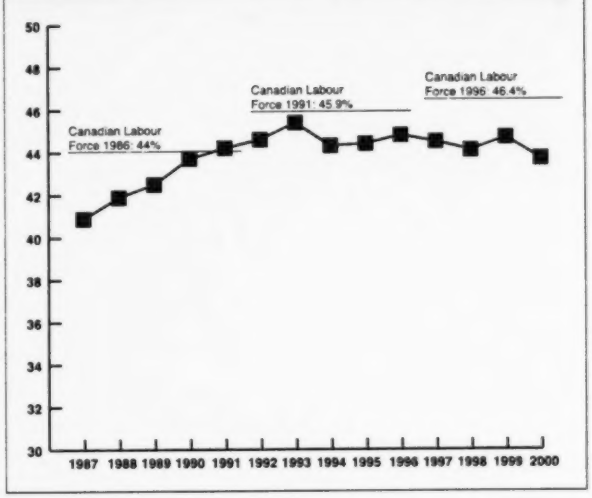
Average salaries in the workforce under the Act grew by $1,971, or 4.0%, to reach $51,175 in 2000. They grew by a cumulative 10.0% since 1998. In the current reporting year, almost 64.0% of the workforce under Act earned less than the average salary against 66.8% last year. In the low salary scale, 13.6% earned less than $30,000 in 2000, compared to 14.5% in the previous year. The fact that a higher percentage of the workforce earned above average salaries in 2000 (35.9% against 33.2%) represents an improvement over 1999. A slim majority of 50.5% of employees were in the mid-salary range of $30,000 to $49,999, compared to 52.3% in 1999.

4.2 Women

- *Women's representation in the workforce under the Act fell slightly in 2000.*
- *More women were hired this year, but more were terminated than last year. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.*
- *Women's share of promotions decreased this year, but they continued to receive a majority of promotions.*
- *Women earned 78.8% of men's average salary, and the gender salary gap narrowed again this year. · Women had the highest representation in Banking followed by Communications.*
- *Overall, women are still highly concentrated in clerical-related occupations, but are making important progress in management and professional occupations.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PERCENT)



The representation of women in the workforce under the Act fell from 44.8% in 1999 to 43.7% in 2000. The level attained in the current reporting year compares well with their representation in 1987 at 40.9%. Using the 1996 labour market availability of women as a benchmark (46.4%), representation matched 94.2% of availability (the availability data from the 2001 census were not yet published when this report was prepared).

There were 260,214 women in the workforce under the Act in 2000. The number of women increased in full time jobs by 4,096 but fell in part-time jobs by 4,329. In percentage terms, their representation in full-time work fell 0.5% to 39.9% in 2000, a level they maintained since 1990. Female representation also fell 1.1% in part-time work to 66.8%. They made up 71.2% of part-time employees under the Act in 1995, but this figure has continued to fall since then.

Sectoral Profile

In terms of distribution, 47.2% of all women in the workforce under the Act in 2000, were in Banking, followed by 33.3% in Communications, 14.5% in Transportation, and only 5.1% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 48.0% in Banking, 31.3% in Communications, 15.6% in Transportation, and 5.0% in the Other sectors. Therefore, only Communications showed a significant rise in the number of female employees.

Women's representation fell in Banking and Transportation in 2000. It decreased by 0.6% to 71.4% in Banking, in a declining trend women experienced since 1992 when their representation in Banking was at 76.3%. Representation also decreased in Transportation from 25.3% to 22.9%. The decline in Transportation erased the gain of 1999, but the level was in line with previous years and a great improvement over the 16.9% level observed in 1987. The rise of female representation in Communications from 41.4% to 41.7%, kept the level within the range of 40.0% - 42.0%,

observed for the past ten years. Women's representation also rose in the Other sectors from 25.2% in 1999 to 26.1% in 2000.

Regional Profile

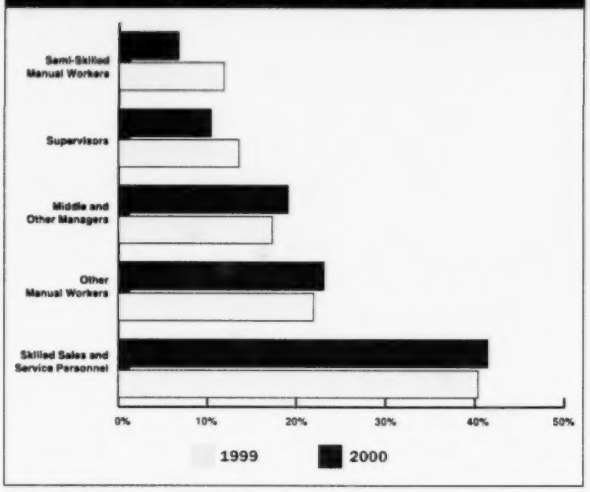
Almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario (45.4%), Quebec (19.1%), British Columbia (12.1%), and Alberta 10.2%). Among these provinces this year, only British Columbia decreased its shares of women in the workforce under the Act, while the others increased their shares.

Women's representation fell in all four largest provinces 0.9% from 45.6% to 44.7% in Ontario, a slight drop in British Columbia at 44.5%, fell 1.6% to 44.6% in Quebec, and fell 1.8% to 43.3% in Alberta. Among the provinces New Brunswick had the highest women's representation (51.3%) in the workforce under the Act, in 2000. In contrast, Manitoba and Saskatchewan continue to have the lowest representation at 36.6% and 38.7% respectively. Nova Scotia again experienced the most significant increase in women's representation from 44.5% to 46.3%, while Prince Edward Island had the most decline from 51.9% to 47.3%. Among the territories, the Northwest Territories had the largest increase in women's representation from 26.8% in 1999 to 32.5% in 2000.

Occupational Profile

Women in the workforce under the Act in 2000 were highly concentrated in clerical-related occupations and were found in the three following occupational groups: clerical personnel, administrative and senior clerical personnel, and supervisors. The proportion of this concentration for all women has increased from 63.7% in 1999 to 65.2% in 2000. In contrast, women in management and professional occupations accounted for 24.6% in 2000, up from 23.3% in 1999, and 22.6% in 1998. Women in management positions also rose from 10.1% in 1999 as a proportion of all women to 10.8% in 2000.

REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1999 AND 2000



Women's representation increased in eight occupational categories in 2000 but fell in six. Most notably, women's representation fell in semi-skilled and other manual work (from 11.9% to 6.7% of all employees in this group) and in other manual workers (from 12.8% to 10.4%). The declines were minor in four occupational groups. In contrast, representation of women increased the most in senior management (from 17.3% to 19.1%) and middle and other management (from 42.6% to 42.9%), semi-professionals and technical (14.9% to 16.1%) skilled sales and service personnel (from 40.2% to 41.4%) and other sales and service personnel (21.4% to 23.1%). Their highest representation continues to be in clerical personnel (66.7%) and intermediate sales and service personnel (65.3%).

In *Banking*, the overall representation of women decreased from 72.0% to 71.4% and this occurred in five occupations, namely, professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, skilled sales and service personnel, and clerical personnel. But these declines were offset by positive news in the sector, where women made important gains in management. Women are now the majority in middle and other management in Banking (rising from 50.5% to 50.7%), and senior management (from 21.7% to 23.7%). This

is significant as only two years ago, they accounted for 19.6% of senior managers. Women were also a majority in six occupations in 2000, most notably, clerical personnel (86.2%), administrative and senior clerical (83.0%), supervisors (79.9%), and professional and semi-professional (over 51.0%).

In *Transportation,* women's representation dropped significantly from 25.3% in 1999 t o 22.9% in this reporting year. The decrease was mainly concentrated in a single occupation, semi-skilled manual workers where it dropped from 12.7% to 5.8%. In contrast, women's representation improved in almost all the other occupations. The magnitude of the increase was notable in senior management (increased from 11.3% to 14.2%), middle and other management (19.5% to 21.0%), administrative and senior clerical (75.3% to 78.2%), and other sales and service personnel (29.4% to 33.0%).

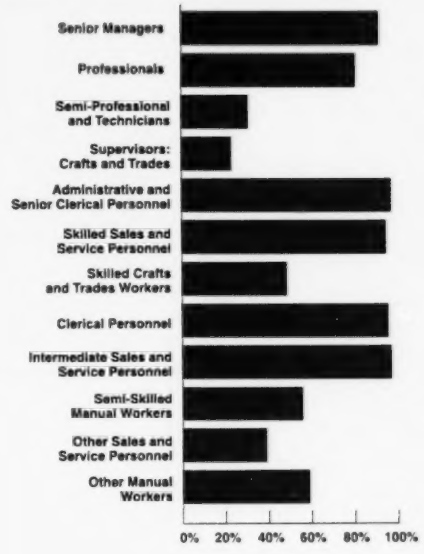
In *Communications,* women's representation rose in 8 occupational groups, fell in 4, and was unchanged in 2. The increases were notable in senior management (17.9% to 19.3%), middle and other management (42.9% to 43.5%), professionals (38.6% to 39.4%), and other sales and service personnel (30.6% to 33.2%). There were no significant drops this reporting year.

Women's representation rose in the Other sectors from 25.6% to 26.5%, and the increase occurred in 11 of the 14 occupational groups, most significantly in the two managerial groups and the two professionals groups. The decline occurred in only two occupational groups, namely, clerical personnel (78.7% to 77.9%) and other sales and service personnel (16.1% to 13.2%).

REPRESENTATIVITY INDEX

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 94.2% of their labour market availability (43.7% of 46.4%), they remain under-represented in 12 occupations. They were severely under-represented in four occupational groups, where their representation was below 50.0% of their availability, namely, in semi-professionals and technicians, supervisors in crafts and trades, skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.

WOMEN: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRING

Women had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 2000, compared to the previous year (39.3% to 38.6%). However, in terms of numbers, almost 40,000 women were hired in 2000 compared to around 30,000 in 1999. This is almost 14,000 more than the figure reported for 1997 and the highest level since 1989. The same trends are observed for women when hiring data are disaggregated into full-time and part-time jobs. Almost 25,000 women were hired into full-time jobs in 2000 against 16,600 in 1999, while 14,400 hired into part-time jobs, against 12,600 a year earlier.

The overall fall in women's hiring was reflected in clerical and manual work positions, but it rose in sales positions. The share of hirings fell in seven occupational groups, particularly in senior management (-1.2), semi-professional and technical (-3.6%), supervisors (-1.3%), clerical (-2.4%) and administrative and senior clerical (-4.7%), semi-

skilled manual work (-3.5%), and other manual workers (-5.3%). On the positive side, women's share of hirings rose in 5 occupational groups, namely middle and other management (+0.9%), professionals (+1.8), skilled sales and service personnel (+5.9%), intermediate sales and service personnel (+3.2%) and other sales and service personnel (+5.5%).

TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 8,854 more women in this reporting year compared to 1999. At 41.3%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was higher than the 40.7% share observed in the previous year. The same rising trend was also observed for full-time and part-time women who were terminated in 2000. The share of women of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%. On balance, more women were hired than terminated for total net hires of 923. Sectorally, women's terminations fell in Communications and Other sectors as a percentage of all terminations, but rose in Banking from 65.6% to 65.9%. Women's terminations were stable in Transportation at 22.6%. Their shares of total terminations fell 4.6% in the Other sectors and 1.2% in Communications.

In terms of numbers, women's terminations rose in all sectors, from 12,479 to 18,405 in Banking, 5,042 to 5,990 in Transportation, 10,670 to 12,602 in Communications, and 1,425 to 1,594 in the Other Sectors.

Women's share of terminations rose in seven occupational groups and fell in the other seven. Most significantly, more women were terminated in middle and other managers and other sales and service personnel groups. Fewer women were terminated, notably, in management, professionals, supervisors, and in sales personnel.

PROMOTIONS

Women received 4,325 more promotion opportunities in 2000, gaining 32,258 out of a total of 51,911promotions in the workforce. However, as a share of total promotions of employees under the Act, women had the slightly lower figure of 53.4% in 2000 compared to 53.8% in 1999. This share was the lowest since 1987 and lower than the peak of 59.7% in 1990. However, this was still higher than women's representation in the workforce and higher than men's share of promotions in 2000, which stood at 46.6%. Except for Banking, women's share of promotions was higher than their representation in every industrial sector. Almost 67.4% of promotion activities in Banking went to women in 2000 compared to 68.3% in 1999, and in both years it was lower than their representation rate which stood at 71.4%. Historically, women received on average 72.0% of promotion activities in Banking. In terms of numbers, 1,801 more women were promoted in Banking in 2000 for a total of 20,938.

Women's share of promotions also fell in the Other sectors from 31.4% in 1999 to 28.9%, but this remained higher than their 26.1% representation. The share of promotions rose in Communications from 43.7% to 47.1%, a level that is much higher than their 41.7% representation in that sector. The share rose also in Transportation from 28.1% to 29.0%, also higher than their 22.9% representation.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 2000

Banking	63.5%
Transportation	74.4%
Communications	86.6%
Other sectors	80.0%
ALL SECTORS	78.8%

The salary gap between women and men working full-time narrowed in 2000, but the large imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was $44,036 in 2000, or 78.8% of men's average salary ($55,920), a noticeable improvement from 77.6% in 1999. The dollar increase in women's average salary was reflected in all four major industrial sectors under the Act, but it was highest in the Other sectors (+$3,000). However, as men's average salary also increased in some sectors in 2000, the gap in fact

increased in Transportation where women's average salary as a proportion of men's dropped from 75.3% to 74.4%. Otherwise, the gap narrowed in Banking, Communications, and the Other sectors. Banking continued to be the sector where women suffer from the greatest gap (earning only 63.5% of men's salaries), but the best improvement was in the Other sectors where women earned 80.0% of men's salaries against 78.4% in 1999.

While women in the Other sector continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act ($48,309), it was in Communications where they experienced the smallest salary gap, where they earned 86.6% of men's salaries.

Around 19.8% of full-time women earned less than $30,000 in 2000 compared to only 9.5% of men. In the upper salary range (over $50,000), only 22.7% of women were in this band compared to 44.7% of men. In other words, there were ten women for every five men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was ten women for every 20 men. In the mid-range band ($30,000 - $49,999), 45.8% of men were in this range, against 57.5% of women. In a positive light, compared to 1999, women earning less than $30,000 actually dropped by 3.0% while those earning over $50,000 increased by 3.5%.

There was an improvement for women working full-time in Banking, where only 23.3% earned less than $30,000 against 27.4% in 1999. In contrast, 23.6% of women in Banking earned over $50,000 in 2000 against 20.1% in 1999. The situation was not similar in Transportation where the percentage of women who earned less than $30,000 in 2000 increased from 30.2% to 32.4%, but those earning over $50,000 also increased from 13.5% to 16.8%. Women had it best in Communications where only 10.4% of all women earned less than $30,000 in 2000, against 13.1% in 1999, while 21.5% of all women earned over $50,000 in 2000 against 18.6%. In the Other sectors, women earning less than $30,000 accounted for 15.1% of all women in the sector in 2000 against 18.2% in 1999, while those earning over $50,000 had a sizeable increase from 30.4% in 1999 to 37.6% in 2000, the highest among the four industrial sectors.

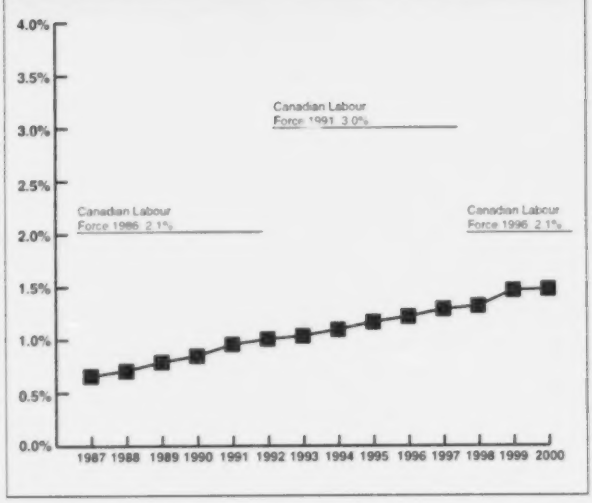
In contrast, the ratio of men in the lower salary band ranged between 5.8% and 13.1% across the four major industrial sectors in 2000. Also, 59.0% of men in the Other sectors earned over $50,000, followed by 57.7% of men in Banking.

4.3 Aboriginal Peoples

- *Aboriginal Peoples in 2000 maintained the same level of representation as in 1999, but the 1.5% level was still the highest achieved since 1987.*
- *Their representation rose in all sectors except in Banking, where it fell 0.1% to 1.2%.*
- *Over three-quarters of all Aboriginal employees under the Act worked in four provinces, and the majority was concentrated in three occupations.*
- *Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.*
- *This designated group received more promotion opportunities this year.*
- *The majority of promotions of Aboriginal employees occurred in Banking.*
- *The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women widened this year.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PERCENT)



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act was unchanged at 1.5% in 2000. But this remained the highest level achieved since 1987 when representation was only 0.7%. Without 2001 census information, representation cannot be compared to labour market availability this year. However, the level achieved this year was still short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force observed in 1996 at 2.1%.

There were 8,789 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 2000, of whom 1,987 (or 22.6%) were in Banking, 2,975 (33.9%) in Transportation, 2,635 (30.0%) in Communications, and 1,192 (13.6%) in the Other sectors.

The number of Aboriginal employees increased in both full-time and part-time jobs by 277 and 35 jobs respectively, and the representation of the group in part-time jobs was higher than in full-time jobs (1.7% against 1.4%).

Sectoral Profile

Aboriginal Peoples' representation rose or was unchanged in all sectors in 2000 except in Banking where it fell from 1.3% to 1.2%. It plateaued at 1.8% in Transportation, but rose 0.2% to 1.3% in Communications, and 0.1% to 2.4% in the Other sectors. Since 1996, the rise in Aboriginal representation was most remarkable in Transportation (from 1.2% to 1.8%), but it rose also in Communications (from 1.1% to 1.3%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.4%). However, Aboriginal representation in Banking had no progress as it fluctuated since 1996 in the range of 1.1% to 1.3%.

Regional Profile

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year

were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces. Their representation was unchanged at 1.1% in Ontario and at 1.9% in Alberta, but rose from 1.5% to 1.6% in British Columbia, and from 3.9% to 4.2% in Manitoba.

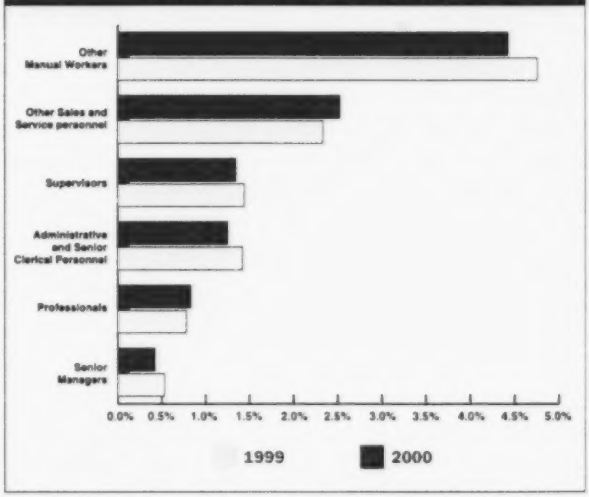
The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act in 2000 was higher than the national average in all western provinces and the territories as well as in Newfoundland. Aboriginal employees accounted for 18.1% of the workforce under the Act in the Northwest Territories, 6.0% in the Yukon, 4.8% in Saskatchewan, 4.2% in Manitoba, and 3.0% in Newfoundland. In contrast, Eastern and Central Canada (except Newfoundland), had lower Aboriginal representation, ranging from 0.6% in Prince Edward Island to 1.1% in Ontario.

Occupational Profile

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2000, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted, with 4 occupations showing an increase, namely, professionals (from 6.4% to 6.8%), skilled crafts and trades (from 12.2% to 12.3%), semi-skilled manual workers (from 15.0% to 15.7%) and other sales and service personnel (from 2.0% to 2.9%). As a result of the shift in distribution, eight occupations showed a decrease, most notably in administrative and senior clerical personnel (from 6.2% to 5.4%). Over one third of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2000.

The percentage of Aboriginal employees in the two management groups fell by 0.2% to 6.1% in 2000, but rose slightly to 11.8% in the two professional groups.

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1999 AND 2000



As a percentage of the workforce, Aboriginal employees' representation rose in five occupations, but fell in three and was unchanged in six. The most notable rise was in other sales and service personnel (+0.4%), while all the declines were mild. The representation was above the global average of 1.5% in five occupations, most notably in other manual workers at 4.4%. The lowest representation was in senior management at 0.4%.

In Banking, Aboriginal employees' representation dropped in 9 occupational groups in 2000, and rose in one only. The most significant drops were in skilled crafts and trades (-1.0%) and other sales and service personnel (-0.7%). The rise occurred in skilled crafts and trades (+5.3%) but this reflected the hiring of one Aboriginal person in that group. A significant decline occurred in the two management groups where the combined representation fell from 1.4% to 1.1%.

Aboriginal Peoples fared better in Transportation, where representation rose in 9 occupations and fell in only three. Representation increased more significantly in administrative and senior clerical personnel (up 0.2%) and intermediate sales and service personnel (+0.2%), but fell (-0.2%) in semi-skilled manual work.

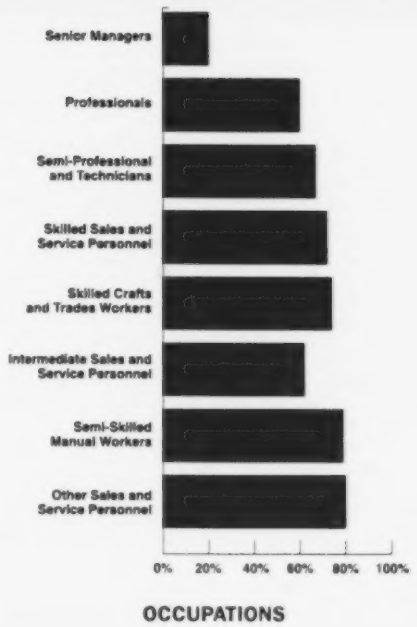
Although overall Aboriginal employees' representation in Communications rose 0.2% to 1.3% in 2000, it actually fell or remained the same in 9 occupations. The most notable declines were again in other manual workers (-3.8%), as it stood at 10.5% down from 18.1% in 1997. Aside from other manual workers, Aboriginal representation ranged between 0.3% in senior management to 2.2% semi-skilled manual workers. A 0.2% decline occurred in the senior management category and it was significant considering the 0.3% representation of Aboriginal employees in this occupational group. In contrast, of the five occupations where Aboriginal employees' representation increased, the most notable increase was in semi-skilled manual work (+1.4%).

Aboriginal employees' representation in the Other sectors rose from 2.3% to 2.4% and this was attributed to a boost in 7 occupations. The representation of this designated group in the Other sectors was above 2.4% in three occupations, namely, in other manual work (6.0%), semi-skilled manual work (4.5%), skilled crafts and trades (4.4%).

REPRSENTATIVITY INDEX

Representativity index measures the percentage of representation of a designated group in the workforce under the Act, against labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal Peoples' representation in the workforce reached almost 70.5% of their labour market availability of the group in 2001 (1.5% of 2.1%). They were adequately represented in 3 occupations, but under-represented at varying degrees in 11 occupations. Their representation hit almost 80.0% of labour market availability in five occupations, but was between 50.0% and 79.0% in five, and severely under-represented in one occupation, namely, senior management, at 15.4% of their labour market availability.

ABORIGINAL PEOPLES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRING

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.6% in 2000, compared to 1.5% in the previous year). This was still below the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was over 1,600 in the current reporting year, of whom 65.0% were placed in full-time jobs. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 in five out of the 13 reporting years (i.e., in 1989-1990, 1998-2000).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for almost half of the 1,628 hires, followed by Communications, at 30.3%, Banking at 12.4%, and the Other sectors at 8.5%. At 2.3%, the Other sectors had the highest level of hirings of Aboriginal Peoples in 2000, followed by Transportation at 2.2%. However, of all new positions offered in Banking, only 0.9% went to Aboriginal Peoples down from 1.0% in 1999. The

share of Aboriginal Peoples in all hiring rose most notably in Communications from 0.8% in 1999 to 1.3% in 2000.

In the type of employment, 8 out of 10 Aboriginal hires into Transportation and the Other sectors were into full-time jobs, against less than 7 out of 10 in Banking, and 4 out of 10 in Communications.

The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 2000 increased in 6 occupational groups, most notably in other sales and service personnel (+1.0%), semi-skilled manual work (+0.6%), and senior management (+0.4%). There were declines in 7 occupations, most notably in other manual work (-3.7%), skilled sales and service personnel (-0.5%), and semi-professionals and technical work (-0.4%). The drop in other manual workers from 6.3% in 1999 to 2.6% was an anomaly in the data as the 2000 figure was in line with years that preceded 1999.

TERMINATIONS

Over 1,450 Aboriginal employees were terminated in 2000, the fifth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. Seven out of ten terminations were from full-time jobs. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 2000 compared to 1999 (1.6% against 1.5%). Sectorally, Aboriginal Peoples' terminations were lower in Banking (-0.2% to 1.4%) and the Other sectors (-0.7% to 2.4%), higher in Communications (+0.3% to 1.3%) and Transportation (+0.1% to 1.9%).

In 2000, the number of Aboriginal Peoples hired was higher than that terminated in the workforce under the Act. The net result was positive and an improvement over the past five years, as it represented a declining trend that started in 1995. In the period 1995-99, terminations exceeded or equalled hirings in every year.

PROMOTIONS

More Aboriginal employees were promoted in 2000, but their share of all promotions in the workforce under the Act remained at 1.4%. The share was unchanged since 1995, although representation rose from 1.2% to 1.5% in the same period. In total, Aboriginal Peoples had almost 900 promotions in 2000 compared to 740 in 1999. Over 9 in 10 promotions of Aboriginal Peoples went to those in full-time jobs.

Over 45.0% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 13.0% to 23.0% for each of the other three major sectors. The share of promotions of this designated group rose in three major industrial sectors, most notably in Transportation (+0.5% to 2.2%), and fell in Banking (-0.2% to 1.3%). In all sectors, Aboriginal employees' share of promotions was equal or higher than their representation.

A rise in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in 9 occupations, most notably in semi-skilled manual work (+1.7%) and other sales and service personnel (+1.7%). The share decreased in 5 occupations, most significantly in skilled sales and service personnel (-1.1%).

SALARIES

The salary gap between Aboriginal women and all women widened again for the fourth year, and also widened between Aboriginal men and all men in 2000 after narrowing in 1999. The imbalance was persistent for the two Aboriginal gender groups against the total in upper and lower salary ranges.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was $37,923 in 2000 against $44,036 earned by all women. The salary gap widened again this year, as Aboriginal women earned 86.1% of the average salary earned by all women. The gap narrowed in Banking and the Other sectors but widened in Transportation and Communications. Aboriginal women in Communications continued to earn the highest average salary in the workforce under the Act ($40,261), and to enjoy the smallest gap in relation to all women's salaries in the sector (91.4%).

For Aboriginal men, the gap widened against all men, with Aboriginal men earning 86.3% of what

all men earned in 2000, down from 86.9%. Aboriginal men's average salary was $48,238 in 2000 against $55,920 for all men.

Almost 29.0% of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than $30,000 in 2000 compared to 19.8% of all women. Only 13.2% of Aboriginal men were in this low range against 9.5% of all men. In the upper salary range, 12.9% of Aboriginal women earned over $50,000 compared to 22.7% of all women. Aboriginal men were better off than women and Aboriginal women in the upper range as 34.0% of them earned $50,000 and over in 2000. But this was still lower than all men whose proportion in the upper range reached 44.7% in 2000. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were five men against two women. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 1999 AND 2000

	1999	2000	Change (% Points)
Aboriginal Men	31.3%	34.0%	2.7
All Men	42.8%	44.7%	1.9
Aboriginal Women	10.7%	12.9%	2.2
All Women	19.2%	22.7%	3.5

The stratification was worse than the total average in Transportation, where 47.9% of Aboriginal women employees earned less than $30,000, and in Banking, where 35.2% were in the lower salary range. In contrast, in Communications and the Other sectors Aboriginal women in low salaries were a small minority (11.9% and 17.4%).

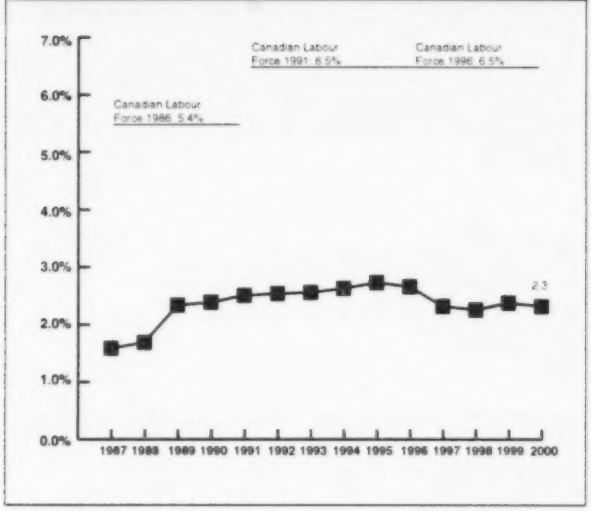
Almost 19.1% of Aboriginal women in the Other sector earned $50,000 and over, the highest rate amongst the four industrial sectors. Banking (13.7%) and Communications (13.4%) followed this. Transportation had the lowest share of Aboriginal women earning at least $50,000 (8.1%). However, Aboriginal women in the upper salary range experienced a serious imbalance against Aboriginal men, where 48.8% of them earned over $50,000 in Banking, 30.7% in Transportation, 28.6% in Communications, and 42.3% in the Other sectors. In other words, there were seven Aboriginal men earning over $50,000 against two Aboriginal women in Banking, but 4 against 2 in the other three major sectors.

4.4 Persons with Disabilities

- *The representation of persons with disabilities fell this year, continuing a declining trend that started in 1996. The decrease is mainly attributed to activities in the Transportation sector.*
- *From a geographic perspective, over 7 in 10 employees with disabilities were located in three provinces in 2000.*
- *This group's share of hirings was higher in 2000, but its share of terminations was lower, while the share of promotions was unchanged during the same period.*
- *The salary gap between men and women with disabilities and all men and women narrowed in 2000.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PERCENT)



The representation of persons with disabilities decreased in the workforce under the *Act* in 2000. This decrease was in line with a declining trend that started in 1996. Persons with disabilities represented 2.3% of the workforce in 2000, compared to 2.4% in 1999. There were 13,929 employees with disabilities in the workforce under the *Act*, down 139 from the level observed in 1999. The drop occurred in both full-time and part-time jobs.

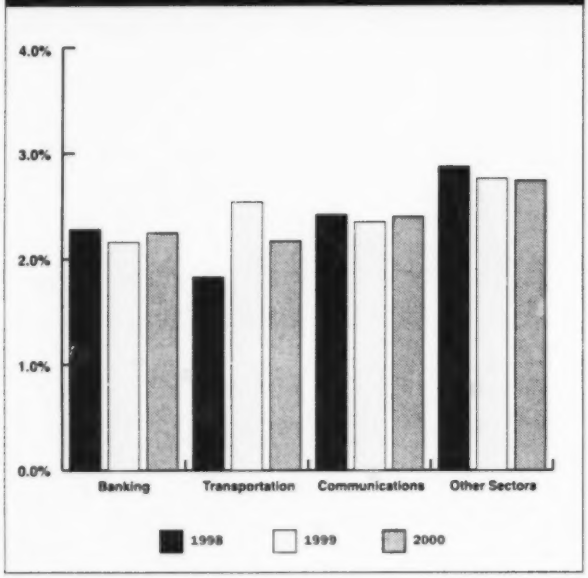
The representation of persons with disabilities in 2000 was short of the record 2.7% that was observed in 1995, while the number at 13,929 is also much lower than the historical record of 16,063, reported in 1995. Another benchmark to compare representation to is the labour market availability, which is estimated from the Health and Limitation Survey conducted by Statistics Canada. The last time this was estimated, it was based on the 1991 survey, which is already ten years old. The 2001 HALS survey results are to be released next year and are expected to show a labour availability of this designated group higher than 6.5%.

There were 8,797 men with disabilities in the workforce under the Act in 2000 and 5,132 women. Men were the majority at 63.2% of the total. The number of men with disabilities dropped by 184 in 2000, while women actually increased by 45 persons.

Sectoral profile

The representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.8% across the four industrial sectors. Over one third of these employees were in Communications, followed by 27.9% in Banking, and 25.7% in Transportation. The remaining 10.0% was in the Other sectors.

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SECTOR, 1999 AND 2000



Transportation and the *Other* sectors were the two major industrial sectors where the number of persons with disabilities decreased significantly in 2000. It dropped from 4,132 to 3,569 in Transportation (-13.7%), bringing the representation of employees with disabilities in that sector to 2.2% from 2.5%, the lowest among the four sectors. It also declined from 1,508 to 1,401 in the Other sectors (-7.5%) bringing representation to 2.8% from 3.0%.

The representation of employees with disabilities increased in *Banking* from 2.2% to 2.3%, but this remained a sharp contrast with 1990 when representation was 4.1% in the sector. The number of employees with disabilities in Banking decreased from 7,528 in 1990 to 3,873 in 2000.

Representation also increased in *Communications* from 2.3% to 2.4%, or from 4,624 to 5,037 employees. This sector was the largest employer of this designated group.

Regional Profile

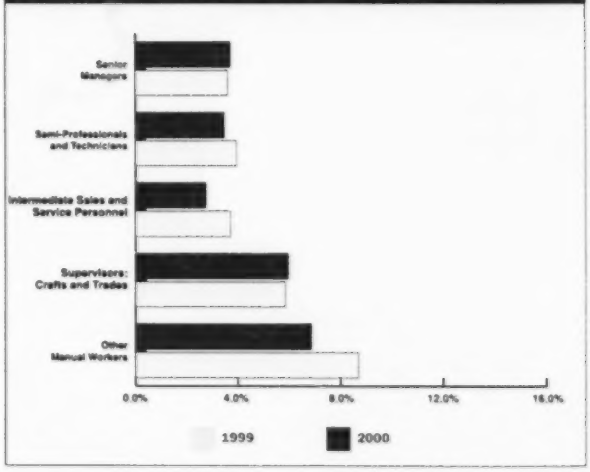
Almost three-quarters of all employees with disabilities, in the workforce under the Act in 2000, were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Ontario had 44.3%, followed by Alberta at 13.6%, and British Columbia at 13.5%. Quebec and Manitoba had less than ten per cent of employees with disabilities each, at 9.9% and 7.3% respectively. In terms of numbers, Ontario had 6,056 employees with disabilities, Alberta 1,863, and British Columbia 1,845, Quebec 1,358, and Manitoba 963. The Atlantic Provinces and the northern territories had among them 11.6% of employees with disabilities in the workforce under the *Act*.

The representation of employees with disabilities in the workforce under the *Act*, improved in five regions, most notably in Ontario (+0.9% or a gain of 87 employees), and Newfoundland (+0.3% or 39 employees). But it fell in three regions, most notably in British Columbia (-1.1% or a loss of 167 employees), and Alberta (-0.4% or 65 employees).

Occupational Profile

The representation of employees with disabilities increased mildly (+0.1%) in three occupational groups only. However, it fell in 8 occupational groups, most notably in other manual work (-0.9%), intermediate sales and service (-0.5%), and semi-professional and technical occupations (-0.3%). These movements had an impact on the concentration of persons with disabilities in several occupations. The share increased in

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1999 AND 2000



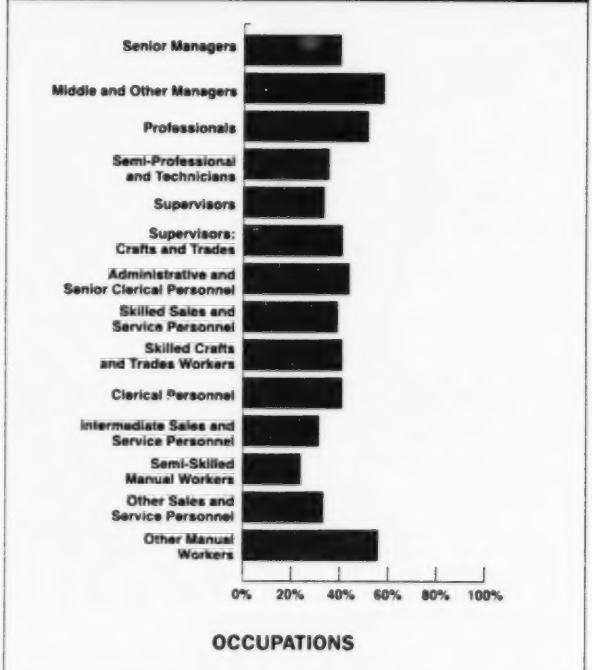
clerical personnel from 33.7% to 35.4%, and in professionals from 9.9% to 10.5%, but fell in skilled crafts from 13.2% to 12.6%.

The representation of employees with disabilities was over 2.3% in five occupations: supervisors-crafts and trades (3.0%), skilled crafts and trades workers (3.1%), clerical personnel (2.7%), other sales and service personnel (2.4%), and other manual workers (3.4%).

REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of the representation of a designated group against its labour availability in the Canadian workforce. Employees with disabilities' representation in the workforce under the Act in 2000 was sharply below their labour availability estimated in 1991 at 6.5%. The ratio of representation to availability was only 35.4%. This designated group remains under-represented in all 14 occupations without exception, and is severely under-represented in 12 occupations (where representation is below 50.0% of availability).

PERSONS WITH DISABILITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRING

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000 rose 0.1% to 1.0%. However, the share still follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and this is the only group where the share of hirings is much below representation of employees with disabilities in the workforce (1.0% against 2.3%). Furthermore, the current share of hiring at 1.0% is a fraction of the availability of this designated group in the Canadian labour force. There were 991 persons with disabilities hired into the workforce under the Act in the current reporting year. The year 1989 had the highest number of persons with disabilities hired at 1,308 persons.

Hiring of persons with disabilities fell only in the Other sector (-0.1% to 0.9% of all hires in the sector) and was unchanged in Transportation at 0.9%. It rose in Banking (+0.1% to 1.1%) and Communications (+0.1 to 1.0%). Communications accounted for 38.6% of persons with disabilities hired, followed by Transportation at 32.8%, Banking at 23.2%, and the Other sectors at 5.5%. In 2000, as compared with the previous year, the recruitment of employees with disabilities increased in 7 occupations and fell in 5, but the total impact was positive as the increases exceeded the declines and the overall share in recruitment increased to 1.0%. Hiring of persons with disabilities increased significantly in senior management (from 0.6% to 0.8%), supervisors crafts and trades (from 0.5% to 1.5%) and in administrative and senior clerical personnel (from 1.0% to 1.4%). There were no notable drops.

TERMINATIONS

As a percentage of all terminations, employers under the *Act* terminated fewer employees with disabilities in this reporting year (1.9%) compared to 1999 (2.0%). This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the *Act*, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995. But it is almost double the intake through hirings in 2000 (1.0%). The number of terminations of employees with disabilities was 1,797 up from 1,479 in 1999.

Sectorally, Banking and Communications accounted for two-thirds of all terminations of employees with disabilities. The remaining one-third was divided between Transportation (23.7%) and the Other sectors (11.5%). The termination of employees with disabilities was lower in Banking (from 2.5% to 2.1%) and Communications (from 1.9% to 1.8%), higher in the Other sectors (from 2.9% to 3.0%), and unchanged in Transportation (1.6%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 2000, the number of employees with disabilities terminated was higher than that hired. The net result was a drop in persons with disabilities' employment. This situation has become a trend that resulted in the population of persons with disabilities in the workforce under the *Act* eroding from 16,063 in 1995 to 13,929 in 2000. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 4,275 persons.

Persons with disabilities were the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past six years. Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the *Act*, which experienced net declines over the past 14 years, with the exception of 1989. Over the entire period, the net effect of hirings less terminations was 9,568 persons with disabilities. In 1989, the only year that this was reversed, the net addition was only 63 employees. If not for more effective use of self-identification surveys by employers, the representation of persons with disabilities would have decreased much more severely as the net intake is almost always negative. Representation figures of persons with disabilities are sometimes improved by the fact that more employees, already in the company, self-identify as belonging to this designated group.

PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a percentage of all promotion activities by employers under the *Act* was unchanged in 2000 at 1.9%, but was below their representation of 2.3%. It was also much lower than the record level of 2.8% observed in 1990. The share of promotions has been declining for this designated group since 1990. In terms of numbers, there were 1,135 employees with disabilities promoted in 2000, up from 979 in 1999. The 15.9% increase in the number is offset by the larger 16.4% rise in the total number of promotions (51,911 to 60,432).

Three-quarters of the share of promotions earned by persons with disabilities occurred in Banking and Communications. These two sectors account for 64.2% of all persons with disabilities in the workforce under the *Act*. The remaining quarter of promotions to employees with disabilities was divided between Transportation (15.1%) and the Other sectors (10.0%).

The share of promotions of this designated group rose in Banking from 1.7% to 1.9%, but dropped in Transportation (from 2.1% to 1.9%) and Communications (2.0% to 1.6%). It remained unchanged at 2.4% in the Other sectors. Despite the drop, Banking still accounted for 50.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the workforce under the *Act*. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

SALARIES

The salary gap between men with disabilities and all men and women with disabilities and all women narrowed in 2000. In 2000, men with disabilities in the workforce under the Act earned on average 95.9% of what all men earned for full-time work. The average salary of men with disabilities was $53,638 in that year compared to $55,920 for all men in the workforce. The average salary of women with disabilities represented 95.8% of the average salary of all women, but this figure was lower than in 1997 when it reached 95.9%. Women with disabilities earned $42,197 in 2000 compared to $44,036 for all women.

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2000		
	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	100.5%	97.7%
Transportation	97.8%	101.9%
Communications	90.8%	90.8%
Other sectors	96.4%	93.4%
ALL SECTORS	95.9%	95.8%

Among the four major industrial sectors, men with disabilities had their highest average salary in Banking ($70,262) and the lowest in Communications ($47,327). They also had the widest salary gap in Communications where they earned 90.8% of all men's average salary. Men with disabilities' salary gap disappeared in Banking in 2000 where they earned 100.5% of all men's salaries. In other words, men with disabilities in Banking had higher salaries compared to all men in 2000.

Women with disabilities again had their highest average salary in the Other sectors ($45,272) and the lowest in Transportation ($39,879). But this average salary in Transportation was higher than that of all women, and consequently women with disabilities have closed the gap against all women and even surpassed them in earnings. Women with disabilities had the widest gap in Communications (90.8%).

The percentage of men with disabilities in the workforce earning $50,000 or more was lower than the percentage of all men (44.7% compared to 39.9%). The relation was reversed for the lower salary band as only 7.4% of men with disabilities earned less than $30,000 on average compared to 9.5% of all men.

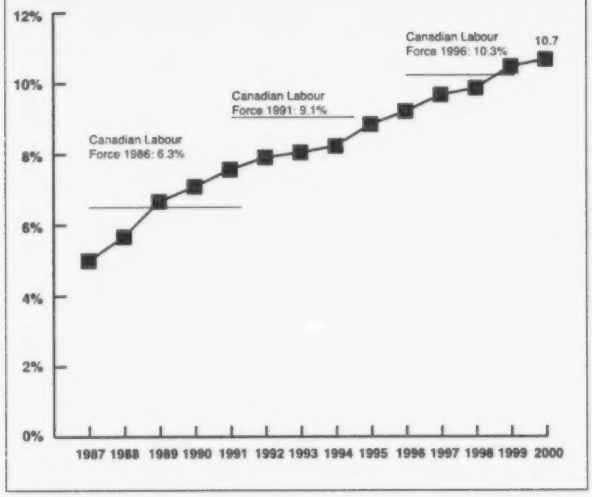
A slightly higher percentage of women with disabilities than the percentage of all women in the workforce earned less than $30,000 in 2000 (20.2% compared to 19.8%). At the other end of the salary scale, 18.1% of women with disabilities earned $50,000 or more compared to 22.7% of all women.

4.5 Members of Visible Minorities

- *The representation of members of visible minority groups increased again in 2000.*
- *Members of this group had higher shares of hiring and promotions in 2000 compared to 1999.*
- *Although the share of terminations was higher this year, the net effect of hirings minus terminations was positive as hirings exceeded terminations. Of note also is the fact that the share of promotions received by visible minority employees was higher than their representation in the workforce under the Act.*
- *The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but slightly widened for visible minority women against all women.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PERCENT)



In 2000, the workforce under the *Act* included 63,869 members of visible minorities. Their representation increased again, from 10.5% in 1999 to 10.7% in 2000. This level is a significant improvement for visible minorities over the past five years, but is lower than the forecast of their labour market availability of 14.0%, expected in the 2001 census. The 10.3% labour availability figure established in the 1996 Census should be viewed as a minimum benchmark and used as proxy comparison until more recent data are available.

Almost 8 in 10 visible minority employees were in Banking and Communications in 2000. Banking had 44.8% of employees in this designated group, followed by Communications with 32.0%, Transportation with 17.8%, and the Other sectors with 5.5%.

Historically, there were more visible minority women in the workforce under the Act than visible minority men, but this is changing as women exceeded men by only 0.4% in 2000 compared to a difference of 12.0% in 1987. The number of visible minority men increased more significantly than visible minority women in the past three years, as men's share rose by 5,275 employees (up 20.0%) and women's by 3,500 (up 12.2%).

The representation of members of visible minorities increased more significantly in part-time work, by 0.6% to 11.7% in 2000. In contrast, the increase was small in full-time work, rising 0.2% to 10.6%. The number of visible minority employees in full-time jobs increased by almost 2,700 to 53,962, while that in part-time was almost unchanged. As a result, the percentage of members of visible minorities working full-time in 2000 was 84.2% against 85.1% of all employees in the workforce under the *Act* who worked full-time.

Sectoral Profile

The representation of members of visible minorities increased in two of the four industrial sectors in 2000, but fell in the other two.

Surprisingly, Transportation, which experienced the most significant increase in the representation of members of visible minority groups in the past

two years, had a lower representation rate for this designated group of 6.9% in 2000 compared to 7.1% in 1999. In contrast, Banking had the highest improvement in representation of this group from 15.8% to 16.6%, followed by Communications, where the share rose from 9.4% to 9.9%. The Other sectors experienced a decline in representation of visible minorities from 7.3% to 6.9%.

Regional Profile

Almost 96.0% of visible minority employees in the workforce under the *Act* in this reporting year were located in four provinces and in the following order of magnitude: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario alone accounted for two-thirds of all visible minority employees in Canada under the Act. This province had 40,230 visible minority employees, followed by British Columbia with 11,022 (or 17.5%). The remaining provinces and territories had combined only 4.4% of all visible minority employees under the Act.

The number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (4,568), Quebec (4,349) and Manitoba (1,538).

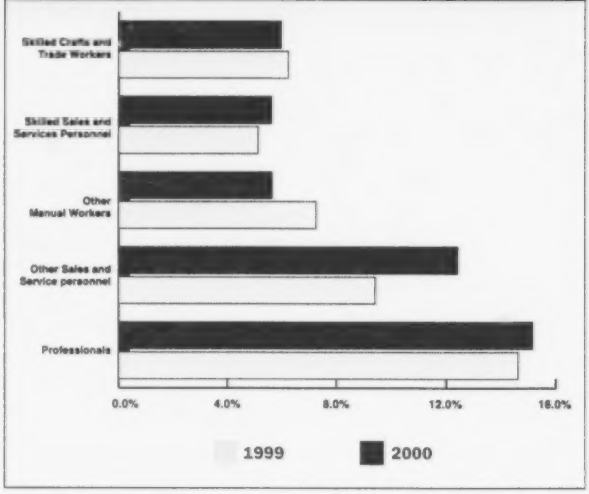
The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the Act improved by 0.5% to 15.4% in Ontario, by 0.3% to 4.0% in Quebec, and by 0.2% to 5.3% in Manitoba. Representation rate was unchanged at 15.8% in British Columbia and at 7.6% in Alberta. The third Prairie province, Saskatchewan, also had higher representation of visible minority employees at 3.0%. Only Prince Edward Island and the three northern territories experienced a decline in the representation of this designated group.

Occupational Profile

In 2000, eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in 5 occupational groups, namely, middle and other managers, professionals, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and semi-skilled manual workers. This distribution is stable now over several previous years.

Visible minority employees were relatively more concentrated in the professionals group compared to the other designated groups. Over 17.1% of all visible minority employees were professionals in 2000, against 11.7% of women, 6.8% of Aboriginal Peoples, and 10.5% of persons with disabilities. However, only 8.5% of visible minority employees were in the two management groups, against 11.4% for the entire workforce, 11.9% for all men, 11.2% for women, 9.9% of employees with disabilities and 6.1% of Aboriginal employees.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1999 AND 2000

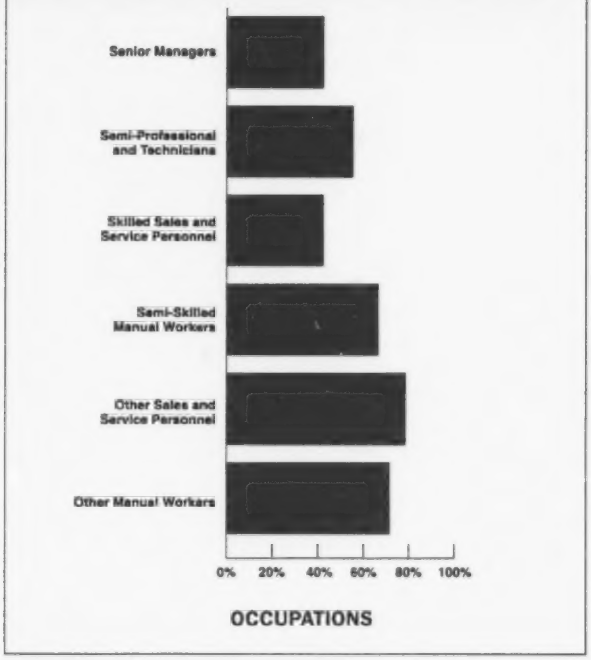


The representation of visible minority employees increased in 9 occupations in the workforce under the Act, most notably in other sales and service personnel (up 3.0%), professionals (+0.5%), and skilled sales and service personnel (+0.5%). Representation dropped in 5 occupational groups, most notably in other manual work (dropped -1.6%). Compared to their overall representation of 10.7% in the workforce under the *Act*, visible minority employees made up 15.2% of professionals, 12.4% of supervisors, 16.1% of administrative and senior clerical personnel, 12.9% of clerical personnel, and 12.4% of other sales and service personnel.

REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the *Act* has reached 10.7% in 2000, which is 76.4% of their expected labour market availability of 14.0%. Also, they remain under-represented in 9 occupations, most severely in four (senior management at 43.3% of labour availability and skilled sales and service personnel at 45.6%, semi-professionals and technicians at 52.9% and other manual workers at 50.3%).

VISIBLE MINORITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRING

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000 (12.1% compared to 10.7% in the previous year). This was another historical record since 1997 when the share of hirings was also 12.1%. It also compares favourably with share of representation at 10.7%.

More than 12,200 members of visible minority groups were hired into the workforce under the *Act* in the current reporting year. This represents the highest number ever of visible minorities hired. The last record year was 1989 when 10,602 visible minority persons were hired, but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities rose in the three major industrial sectors, but fell in the Other sectors, exactly the opposite of what happened in 1999. Communications accounted for 4 in 10 visible minority hires, followed by Banking and Transportation at almost 3 in 10 hires each. The Other sectors accounted for 3.4% of all visible minority hirings, a sharp decline from 1999 when these sectors accounted for almost 6.5% of all hires of visible minorities.

The recruitment of members of visible minority groups was strong in Banking in 2000, accounting for 16.6%% of all hires in the sector compared to 14.4% in the previous year. Hiring of members of visible minority groups rose 2.3% to 9.7% in Transportation, 1.1% to 12.6% in Communications, but fell 2.9% to 7.0% in the Other sectors. The Other Sector recruited 419 visible minority persons in 2000.

In the type of employment, slightly over 7 out of 10 visible minority hires into Banking, Transportation, and the Other sectors were into full time jobs, against less than 5 out of 10 in Communications.

Three-quarters of hirings of members of visible minority groups, into the workforce under the Act, occurred in three occupations only, namely, professionals (13.4%), clerical personnel (36.4%), and semi-skilled manual workers (21.5%). The remaining one quarter was distributed unevenly across the remaining occupations. Almost 3.8% were hired into the middle and other managers occupation but slightly less than 0.1% were hired into the senior managers group.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the *Act* increased in 9 occupations, with very significant

increases, reaching a 6.0% rise in some occupations. Decreases occurred also in 4 occupations, reaching a maximum decline of 1.7%. The increases were most notable in intermediate sales and service personnel (up 5.7% to 14.8%), other sales and service personnel (+4.4% to 14.4%), administrative and senior clerical personnel (+3.0% to 14.8%), skilled sales and service personnel (+2.2% to 6.9%). The declines were most noticeable in senior management (down from 3.2% to 1.6%), supervisors - crafts and trades (dropped by -1.5% to 2.8%) and other manual work (-1.7% to 3.3%).

There were 4,350 more members of visible minority groups hired into the workforce under the *Act* in 2000. This increase was reflected mainly in professionals (+408), clerical personnel (+1,534), semi-skilled manual workers (+906). Compared to an overall share of hirings of 12.1% in 2000, the recruitment of members of visible minority groups reached 15.3% in professionals, 14.8% in administrative and senior clerical personnel, 14.2% in clerical personnel, and 14.4% in other sales and service personnel.

TERMINATIONS

Over 10,300 visible minority employees were terminated in 2000, almost 3,200 more than the number terminated in 1999. As a percentage of all terminations, employers under the *Act* terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1999. At 11.1%, the share of visible minority employees who were terminated as a proportion of all terminations was 1.3% higher than that observed in the previous year (9.8%), and was also higher than their representation in the workforce under the *Act* (10.7%).

Sectorally, Communications accounted for 39.6% of all terminations of visible minority employees, followed by Banking at 39.0%, Transportation at 17.7% and the Other sectors at 3.7%. With the exception of the Other sectors, the termination of members of visible minority groups was higher in all sectors in 2000. The share of terminations rose 0.8% to 6.9% in Transportation, 0.7% to 14.5% in Banking, and 1.9% to 12.7% in Communications. It fell 0.6% to 5.5% in the Other sectors.

In 2000, the number of visible minority employees terminated was smaller than that hired in the workforce under the *Act*. The net result was a rise in visible minority employment, and was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-2000, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 5,419 employees.

In the employment type in 2000, more members of visible minorities were hired than were terminated in part-time work (by 1,171) than in full time work (+798).

PROMOTIONS

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the *Act* increased 0.3% in 2000 to 14.4%. The share in this reporting year is also much higher than the level of representation of visible minority employees of 10.7%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. The rise has followed a trend that started in 1993 at 8.4%.

In 2000, 8,727 visible minority employees were promoted compared to 7,315 in 1999. Over 9 in 10 of these promotions occurred in full-time jobs, similar to the previous year.

Almost 9 in 10 promotions of members of visible minority groups occurred in Banking and Communications. The remainder was divided between Transportation 7.6% and the Other sectors 4.0%. The share of promotions of this designated group was unchanged at 18.3% in Banking, still the highest achieved since 1987, and 1.7% higher than visible minority representation in the sector in 2000. The share rose 1.5% to 13.0 in Communications, the highest historically and 3.2% higher than visible minority representation in the sector. It also rose 1.4% to 7.4% in Transportation, a level that is also better than representation. In contrast, promotions' share fell 0.4% to 7.4% in the Other sectors, compared to a representation level of 6.9% in 2000.

The share of promotions of members of visible minority groups, in the workforce under the *Act*, increased in 7 occupations and decreased in 6. Most significantly, their share of promotions rose in intermediate sales and service (up 6.2%), skilled sales and service (+2.0%), senior management (+1.1%), professionals (up 1.0%). Notable declines in the share of promotions occurred in other manual work (down 2.9%), semi-skilled manual work (-2.3%), and other sales and service personnel (-1.5%), and supervisors-crafts and trades (-2.2%).

Visible minority employees received 19.1% of all promotions going to professionals, 19.3% of promotions to administrative and senior clerical personnel, and 16.7% to clerical personnel. These shares were significantly higher than the representation of visible minority employees in these occupations, e.g., 15.2% in professionals, 16.1% in administrative and senior clerical personnel, and 12.9% in clerical personnel.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1999 AND 2000

	1999	2000
Visible minority men	92.4%	92.8%
Visible minority women	96.4%	96.4%

In 2000, the average salary of visible minority men working full-time was $51,884, or 92.8% of what all men in the workforce earned for this type of work. With an average salary of $42,447 the same year, visible minority women earned 96.4% of what all women earned for full-time work. The salary gap was less than 7.2% for visible minority men, and less than 3.6% for visible minority women. This gap narrowed a bit for visible minority men this year, but slightly wider for visible minority women.

The widest salary gap between visible minority men and all men in 2000 continued to be in Banking, as visible minority men earned on average 82.8% of all men's average salary. The salary gap between visible minority men and all men was 17.2% in Banking, 14.9 in Transportation, 9.2% in Communications. In contrast, visible minority women's gap was highest in Transportation (7.9%), followed by Communications (5.9%), and Banking (2.7%). Of note is the fact that both visible minority women and visible minority men earned higher salaries than all men and women in the Other sectors, where their earnings were 113.7% and 107.0% respectively of the two control groups.

PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 1999 AND 2000

	1999	2000	Change (% Points)
Visible Minority Men	36.2%	38.9%	0.2
All Men	42.8%	44.7%	1.2
Visible Minority Women	16.9%	20.1%	3.2
All Women	19.2%	22.7%	3.5

In 2000, 13.9% of visible minority men earned less than $30,000 compared to 9.5% of all men in the workforce under the *Act*. The situation was better at the other end of the salary scale, where 38.9% of visible minority men earned $50,000 or more, against 44.7% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 21.6% of visible minority women earned $30,000 or less compared to 19.8% for all women, a difference of 1.8%. The difference was also small for those earning $50,000 or more, as 20.1% of visible minority women being in that group compared to 22.7% for all women. But these findings also confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men: while visible minority women remain behind all women in every salary band, all women also remain behind all men, creating a two-tier stratum.

Appendix A: Glossary of Terms

Average Salary Calculations
Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range ($70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from $70,000 and over to $100,000 and over.

Canadian labour force
The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the *"workforce under the Act"* (see definition, below).

Census Metropolitan Area (CMA)
A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

Changes in representation
Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the *Act* from one year to another. Some of these factors directly affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the *Act*, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

Concentration
Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

Distribution
Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the *"workforce under the Act"*, it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

Employment Equity Occupational Groups (EEOG)
Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

Industrial Sector

Most employers covered by the *Act* fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

Representation

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

Terminations

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the *Act*.

Wage gaps

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

Workforce or workforce under the Act

In this report, the terms "workforce" or *"workforce under the Act"* always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity *Act*. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the *Act* is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

Appendix B:
Ratings Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- *To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and*
- *To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.*

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the *Act*. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market[4]
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

[4] While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.

- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

Indicator 1 - Representation

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

Example:

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.

Scoring for Indicator One

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

Example

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

Indicator 2 - Clustering

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

Example

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are underrepresented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

Scoring for Indicator Two

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG ëSenior Managers' is accorded a value of 6, and ëOther Manual Workers', at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.

Senior Managers	*6*
Middle and Other Managers	*5*
Professionals	*4*
semi-professionals and technicians	*3*
Supervisors	*3*
Supervisors: Crafts and Trades	*3*
Administrative and Senior Clerical Personnel	*3*
Skilled Sales and Service Personnel	*3*
Skilled Crafts and Trades Workers	*3*
Clerical Personnel	*3*
Intermediate Sales and Service Personnel	*2*
Semi-Skilled Manual Workers	*2*
Other Sales and Service Personnel	*2*
Other Manual Workers	*1*

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is "compressedí or clustered in the lower occupational levels of the employer's workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under $30,000, $30,000 to $49,999, and over $50,000.

Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- $50,000 and over gets a weight of 3,
- $30,000 to $49,999 gets a weight of 2, and
- Less than $30,000 gets a weight of 1.

Example:

To assess the "fairness" of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- *For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.*
- *These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.*
- *The total result for the designated group is compared to the total result for he control group.*

Salary range	Value	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
$30,000 to $49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than $30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
Total		**100%**	**2.13**	**100%**	**2.20**

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

Indicator 4 - Hirings

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

Scoring for Indicator Four:

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

110 / 250 * 100 = 44%.

This is divided by the labour market availability:

44% / 46% = 96%.

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

Indicator 5 - Promotions

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

Scoring for Indicator Five

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

Ratio of promotions to representation:
*(12% / 10%)*100 = 120%*

Therefore, the share of promotions is 0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

Indicator 6 - Terminations

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

Scoring for Indicator six

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

25 / 200 = 12.5%

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

90 / 1,000 = 9%.

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

12.5% / 9% = 1.39
(Or approximately 140%).

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.

A result of less than 50% would yield two points.

Total Result for the Rating

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B*).

Special situations

No Representation Problem

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

No-activity Problem

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B-1 • RATING SCORES			
SIGNIFICANT NUMBERS		NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM	
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP		
Rating	Index	Citation
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0 –	Employer has no members of a designated in the workforceL-Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	–	No report submitted.

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP		
Indicator	Points Earned	Maximum Points
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
Total	**11**	**16**
Rating	11 of 16	B

SUMMARY RATINGS AND SCORES – B4 • RATING OF EMPLOYERS					
Name of Employer	Number of Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of visible minorities
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C

Appendix C:
Statistical Summary

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 2000[1].

This is the twelfth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 2000 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1999 and 2000.

Data for 1999 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 2000[2].

[1] Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2000.

[2] More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p. 2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

LIST OF TABLES

1: *Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2000* 77

2: *Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1999 and 2000* 78

3: *Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2000* 79

4: *Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1999 and 2000* 80

5: *Members of Designated Groups in 2000 and their representation by Occupational Group in 1999 and 2000* 81

6: *Members of Designated Groups Hired in 2000 and their representation in Hirings by Occupational Group in 1999 and 2000* 81

7: *Members of Designated Groups Promoted in 2000 and their representation in Promotions by Occupational Group in 1999 and 2000* 82

8: *Members of Designated Groups Terminated in 2000 and their representation in Terminations by Occupational Group in 1999 and 2000* 82

9: *Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1999 and 2000* 83

10: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000* 85

11: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000* 85

TABLE 1

*Members of Designated Groups by **Sex, Industrial Sector and Subsector**, 2000*

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	**1,751**	742	1,009	**24**	12	12	**27**	18	9	**134**	66	68
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	**170,696**	48,661	122,035	**1,971**	397	1,574	**3,854**	1,291	2,563	**28,489**	9,398	19,091
Banking Sector	**172,447**	49,403	123,044	**1,995**	409	1,586	**3,881**	1,309	2,572	**28,623**	9,464	19,159
Air Transport Industries	**44,896**	26,612	18,284	**774**	403	371	**556**	356	200	**4,110**	2,145	1,965
Service Industries Incidental to Air Transport	**16,721**	12,547	4,174	**242**	177	65	**227**	180	47	**2,086**	1,422	664
Railway Transport and Related Service Industries	**36,490**	32,500	3,990	**739**	679	60	**1,359**	1,279	80	**2,132**	1,849	283
Water Transport Industries	**6,666**	5,894	772	**155**	120	35	**94**	88	6	**217**	181	36
Service Industries Incidental to Water Transport	**6,874**	6,141	733	**118**	114	4	**223**	218	5	**529**	435	94
Truck Transport Industries	**40,244**	34,003	6,241	**646**	541	105	**644**	552	92	**1,342**	1,035	307
Public Passenger Transit Systems Industries	**7,800**	5,863	1,937	**208**	153	55	**291**	249	42	**522**	424	98
Other Service Industries Incidental to Transportation	**697**	269	428	**18**	9	9	**35**	13	22	**119**	64	55
Pipeline Transport Industries	**4,499**	3,305	1,194	**76**	63	13	**144**	122	22	**316**	204	112
Transportation Sector	**164,887**	127,134	37,753	**2,976**	2,259	717	**3,573**	3,057	516	**11,373**	7,759	3,614
Telecommunication Broadcasting Industries	**34,552**	20,363	14,189	**376**	188	188	**600**	426	174	**1,961**	1,025	936
Telecommunication Industries	**90,246**	48,134	42,112	**851**	419	432	**1,766**	1,024	742	**7,749**	3,951	3,798
Other Telecommunication Industries	**1,578**	969	609	**2**	2	0	**8**	7	1	**45**	29	16
Postal and Courier Service Industries	**85,072**	53,800	31,272	**1,430**	818	612	**2,695**	1,822	873	**10,802**	7,078	3,724
Communications Sector	**211,448**	123,266	88,182	**2,659**	1,427	1,232	**5,069**	3,279	1,790	**20,557**	12,083	8,474
Metal Mines	**3,187**	2,827	360	**496**	435	61	**136**	125	11	**104**	99	5
Coal Mines	**608**	594	14	**0**	0	0	**40**	40	0	**0**	0	0
Meat and Poultry Products Industries	**916**	603	313	**14**	11	3	**36**	23	13	**13**	9	4
Fish Products Industry	**264**	134	130	**72**	37	35	**5**	5	0	**8**	6	2
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	**2,578**	2,071	507	**44**	38	6	**41**	34	7	**132**	77	55
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	**591**	417	174	**18**	11	7	**16**	13	3	**53**	36	17
Shipbuilding and Repair Industry	**170**	158	12	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	**1,175**	860	315	**6**	5	1	**30**	25	5	**58**	44	14
Project Management, Construction	**227**	155	72	**5**	3	2	**1**	1	0	**10**	4	6
Grain Elevator Industry	**8,590**	6,602	1,988	**164**	116	48	**208**	165	43	**272**	187	85
Electric Power Systems Industry	**14,923**	11,961	2,962	**102**	86	16	**488**	452	36	**1,474**	1,218	256
Farm Products, Wholesale	**450**	190	260	**15**	5	10	**7**	2	5	**25**	8	17
Business Financing Companies	**2,902**	1,406	1,496	**32**	19	13	**45**	22	23	**167**	84	83
Other Real Estate Operators	**103**	52	51	**1**	1	0	**1**	1	0	**12**	6	6
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	**3,300**	2,533	767	**60**	44	16	**122**	101	21	**403**	341	62
Other Business Services	**6,456**	4,974	1,482	**133**	103	30	**122**	94	28	**494**	348	146
Foreign Affairs and International Assistance	**315**	108	207	**1**	0	1	**4**	1	3	**34**	12	22
Human Resource Administration, Federal Government	**872**	363	509	**14**	8	6	**14**	5	9	**32**	13	19
Economic Services Administration, Federal Government	**1,623**	684	939	**36**	14	22	**51**	23	28	**147**	54	93
Museums and Archives	**1,060**	466	594	**18**	10	8	**23**	9	14	**31**	18	13
Motion Picture Exhibition	**288**	156	132	**4**	3	1	**5**	3	2	**15**	10	5
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	**598**	396	202	**2**	1	1	**8**	6	2	**12**	12	0
Business Associations	**152**	47	105	**0**	0	0	**2**	1	1	**23**	5	18
Other Employees covered under the Act	***51,348***	*37,757*	*13,591*	***1,237***	*950*	*287*	***1,406***	*1,152*	*254*	***3,519***	*2,591*	*928*
Total - All Sectors	**600,220**	**337,618**	**262,602**	**8,867**	**5,045**	**3,822**	**13,929**	**8,797**	**5,132**	**64,072**	**31,897**	**32,175**

TABLE 2

*Representation of Designated Groups by **Industrial Sector and Subsector** for 1987, 1999 and 2000*

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
All Sectors	40.9	44.6	43.8	0.7	1.5	1.5	1.6	2.4	2.3	5.0	10.4	10.7
Banking	76.1	72.0	71.4	0.6	1.3	1.2	1.8	2.2	2.3	9.5	15.8	16.6
Air Transport	36.5	40.1	40.7	0.4	1.5	1.7	0.8	1.9	1.2	3.5	9.9	9.2
Services to Air Transport	27.2	25.2	25.0	0.3	1.1	1.4	0.4	1.4	1.4	3.5	8.6	12.5
Railway Transport	8.1	10.2	10.9	0.8	2.0	2.0	1.6	3.9	3.7	2.7	6.0	5.8
Water Transport	11.9	11.2	11.6	1.4	2.3	2.3	1.5	1.4	1.4	3.4	3.1	3.3
Services to Water Transport	6.9	10.1	10.7	0.8	2.0	1.7	1.6	3.4	3.2	1.3	6.2	7.7
Truck Transport	13.6	15.5	15.5	0.7	1.9	1.6	1.3	2.0	1.6	1.5	3.8	3.[illegible]
Public Passager Transit Systems	17.0	41.9	24.8	1.1	2.1	2.7	3.1	3.1	3.7	2.1	6.3	6.7
Pipeline Transport	18.3	25.9	26.5	1.2	1.8	1.7	4.2	3.2	3.2	5.4	6.9	7.0
Transportation	16.9	25.3	22.9	0.7	1.8	1.8	1.4	2.5	2.2	2.6	7.0	6.9
Telecommunication Broadcasting	34.8	40.5	41.1	0.4	1.1	1.1	1.3	1.8	1.7	2.9	5.2	5.7
Telecommunication Carriers	46.7	47.5	46.7	0.5	1.0	0.9	1.1	2.0	2.0	4.6	8.9	8.6
Postal and Courier Service	35.0	36.1	36.8	0.8	1.3	1.7	1.7	2.9	3.2	4.1	11.4	12.7
Communications	39.6	41.5	41.7	0.6	1.1	1.3	1.4	2.3	2.4	4.0	9.3	9.7
Metal Mines	7.0	11.6	11.3	2.7	15.8	15.6	1.2	4.5	4.3	1.0	3.5	3.3
Grain Elevator Industry	15.1	22.7	23.1	0.5	1.9	1.9	1.4	2.5	2.4	1.1	2.9	3.2
Electric Power Systems Industry	—	18.9	19.8	—	0.7	0.7	—	3.4	3.3	—	9.7	9.9
Architectural, Engineers and Others	20.7	22.7	23.2	0.3	1.7	1.8	2.8	3.9	3.7	5.6	12.1	12.2
Other Business Services	19.1	23.5	23.0	0.2	1.7	2.1	0.4	1.7	1.9	6.1	10.7	7.7
Other Sectors	21.2	25.6	26.5	0.9	2.3	2.4	2.3	2.9	2.7	2.6	7.2	6.9

TABLE 3

*Members of Designated Groups by **Sex, Census Metropolitan Area and Province**, 2000*

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Metropolitan Area and Province/Territory	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Calgary	**28,394**	15,521	12,873	**484**	224	260	**949**	603	346	**2,576**	1,289	1,287
Edmonton	**17,153**	10,027	7,126	**336**	154	182	**502**	319	183	**1,460**	794	666
Halifax	**7,600**	4,172	3,428	**77**	54	23	**263**	175	88	**312**	154	158
Montréal	**79,994**	43,050	36,944	**424**	224	200	**962**	571	391	**3,771**	1,897	1,874
Regina	**3,853**	1,898	1,955	**77**	39	38	**181**	93	88	**163**	86	77
Toronto	**153,591**	82,470	71,121	**1,353**	692	661	**3,021**	1,847	1,174	**34,599**	16,633	17,966
Vancouver	**47,381**	26,613	20,768	**599**	338	261	**1,140**	680	460	**9,768**	4,525	5,243
Winnipeg	**21,955**	13,605	8,350	**858**	493	365	**735**	525	210	**1,380**	809	571
Census Metropolitan Areas	***359,921***	*197,356*	*162,565*	***4,208***	*2,218*	*1,990*	***7,753***	*4,813*	*2,940*	***54,029***	*26,187*	*27,842*
Ontario	**260,673**	144,107	116,566	**2,840**	1,584	1,256	**6,056**	3,856	2,200	**40,230**	19,939	20,291
Quebec	**110,348**	61,259	49,089	**730**	401	329	**1,358**	840	518	**4,349**	2,231	2,118
Nova Scotia	**14,504**	7,784	6,720	**115**	79	36	**521**	327	194	**467**	223	244
New Brunswick	**12,912**	6,285	6,627	**122**	62	60	**331**	177	154	**203**	106	97
Manitoba	**28,960**	18,371	10,586	**1,227**	726	501	**963**	703	260	**1,538**	928	610
British Columbia	**69,617**	38,611	31,006	**1,105**	593	512	**1,845**	1,077	768	**11,022**	5,182	5,840
Prince Edward Island	**1,038**	547	491	**6**	3	3	**23**	12	11	**7**	2	5
Saskatchewan	**15,778**	9,674	6,104	**757**	550	207	**547**	352	195	**479**	267	212
Alberta	**60,486**	34,285	26,201	**1,140**	552	588	**1,863**	1,180	683	**4,568**	2,345	2,223
Newfoundland	**6,282**	3,335	2,947	**186**	104	82	**130**	73	57	**56**	29	27
Yukon	**401**	172	229	**24**	6	18	**13**	8	5	**18**	12	6
Northwest Territories	**789**	533	256	**143**	87	56	**10**	7	3	**22**	9	13
Nunavut	**4**	0	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Canada	**600,220**	337,618	262,602	**8,867**	5,045	3,822	**13,929**	8,797	5,132	**64,072**	31,897	32,175

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

TABLE 4

*Representation of Designated Groups by **Census Metropolitan Area and Province** for 1987, 1999 and 2000*

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Calgary	47.6	46.8	45.3	0.5	1.7	1.7	1.9	3.7	3.3	5.6	9.1	9.1
Edmonton	44.5	43.4	41.5	0.7	1.8	2.0	2.0	3.3	2.9	4.4	8.4	8.5
Halifax	41.2	49.8	45.1	0.5	0.6	1.0	1.6	2.2	3.5	1.9	3.7	4.1
Montréal	39.0	46.4	46.2	0.3	0.6	0.5	1.1	1.3	1.2	3.0	4.4	4.7
Regina	42.9	51.0	50.7	0.4	2.2	2.0	2.4	4.5	4.7	1.6	3.7	4.2
Toronto	47.1	46.9	46.3	0.6	0.9	0.9	1.5	2.0	2.0	12.0	21.8	22.5
Vancouver	40.4	46.4	43.8	0.5	1.2	1.3	1.5	2.6	2.4	7.9	20.9	20.6
Winnipeg	32.7	38.3	38.0	0.8	3.6	3.9	1.8	3.3	3.3	2.9	5.9	6.3
Ontario	44.2	45.6	44.7	0.7	1.1	1.1	1.6	2.4	2.3	7.3	14.9	15.4
Quebec	39.8	46.1	44.5	0.4	0.7	0.7	1.1	1.3	1.2	2.6	3.7	3.9
Nova Scotia	34.4	44.4	46.3	0.4	0.8	0.8	3.5	3.4	3.6	1.3	2.9	3.2
New Brunswick	32.2	49.7	51.3	0.4	0.8	0.9	1.8	2.3	2.6	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.9	36.6	1.0	3.9	4.2	1.7	3.3	3.3	2.6	5.0	5.3
British Columbia	41.5	44.8	44.5	0.7	1.5	1.6	1.7	2.7	2.7	6.2	15.8	15.8
Prince Edward Island	38.0	51.9	47.3	0.2	0.5	0.6	1.2	1.6	2.2	1.0	1.1	0.7
Saskatchewan	35.1	39.1	38.7	1.4	4.8	4.8	1.8	3.5	3.5	1.2	2.9	3.0
Alberta	45.3	45.1	43.3	0.7	1.9	1.9	1.9	3.4	3.1	4.0	7.6	7.6
Newfoundland	38.4	48.1	46.9	0.6	2.4	3.0	1.0	1.5	2.1	0.7	0.8	0.9
Yukon	31.4	58.9	57.1	3.8	7.2	6.0	0.8	3.7	3.2	1.4	5.3	4.5
Northwest Territories	21.9	26.8	32.4	9.6	17.6	18.1	1.4	1.2	1.3	2.5	1.8	2.8
Nunavut	—	23.9	100.0	—	17.6	0.0	—	2.1	0.0	—	4.2	0.0
Canada	40.9	44.6	43.8	0.7	1.5	1.5	1.6	2.4	2.3	5.0	10.4	10.7

TABLE 5

*Members of Designated Groups in 2000 and their representation by **Occupational Group** in 1999 and 2000*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Senior Managers	4,810	917	19.1	17.3	20	0.4	0.5	89	1.9	1.8	152	3.2	3.1
Middle and Other Managers	63,674	27,324	42.9	42.5	523	0.8	0.9	1,284	2.0	2.1	5,307	8.3	8.3
Professionals	72,452	30,836	42.6	42.2	600	0.8	0.8	1,465	2.0	2.0	10,978	15.2	14.6
Semi-Professionals and Technicians	34,803	5,591	16.1	14.9	449	1.3	1.3	602	1.7	2.0	1,674	4.8	5.0
Supervisors	21,333	13,160	61.7	61.8	285	1.3	1.4	444	2.1	2.2	2,648	12.4	12.2
Supervisors: Crafts and Trades	9,467	380	4.0	3.8	196	2.1	2.1	281	3.0	2.9	393	4.2	4.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	38,423	31,681	82.5	82.9	480	1.2	1.4	784	2.0	2.0	6,196	16.1	15.7
Skilled Sales and Service Personnel	7,916	3,278	41.4	40.2	98	1.2	1.4	142	1.8	1.7	444	5.6	5.1
Skilled Crafts and Trades Workers	57,445	1,604	2.8	2.6	1,090	1.9	1.8	1,758	3.1	3.3	3,424	6.0	6.2
Clerical Personnel	183,977	122,645	66.7	67.9	2,796	1.5	1.5	4,930	2.7	2.6	23,659	12.9	12.5
Intermediate Sales and Service Personnel	27,601	18,030	65.3	65.8	415	1.5	1.4	377	1.4	1.8	2,755	10.0	9.7
Semi-Skilled Manual Workers	61,960	4,141	6.7	11.9	1,389	2.2	2.1	1,315	2.1	2.3	4,818	7.8	7.7
Other Sales and Service Personnel	10,357	2,391	23.1	21.4	261	2.5	2.1	252	2.4	2.6	1,286	12.4	9.4
Other Manual Workers	6,002	624	10.4	12.8	265	4.4	4.4	206	3.4	4.3	338	5.6	7.2
Total number of employees	600,220	262,602	43.8	44.6	8,867	1.5	1.5	13,929	2.3	2.4	64,072	10.7	10.5

TABLE 6

*Members of Designated Groups Hired in 2000 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 1999 and 2000*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Senior Managers	510	102	20.0	21.2	2	0.4	0.0	4	0.8	0.6	8	1.6	3.2
Middle and Other Managers	5,982	2,288	38.2	37.3	44	0.7	0.7	54	0.9	1.0	466	7.8	7.5
Professionals	10,834	4,000	36.9	35.1	73	0.7	0.6	83	0.8	0.9	1,656	15.3	14.7
Semi-Professionals and Technicians	5,541	1,133	20.4	24.1	69	1.2	1.6	44	0.8	0.6	288	5.2	5.3
Supervisors	1,512	789	52.2	52.4	20	1.3	1.0	12	0.8	0.9	164	10.8	11.0
Supervisors: Crafts and Trades	470	42	8.9	10.3	5	1.1	1.2	7	1.5	0.5	13	2.8	4.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	4,501	2,958	65.7	70.4	42	0.9	1.3	62	1.4	1.0	666	14.8	11.8
Skilled Sales and Service Personnel	1,559	549	35.2	29.3	5	0.3	0.8	8	0.5	0.4	107	6.9	4.7
Skilled Crafts and Trades Workers	5,321	236	4.4	4.0	90	1.7	2.1	44	0.8	0.8	410	7.7	6.0
Clerical Personnel	31,609	20,182	63.8	66.2	445	1.4	1.2	364	1.2	1.0	4,499	14.2	13.0
Intermediate Sales and Service Personnel	6,607	4,453	67.4	64.2	141	2.1	2.2	46	0.7	0.9	975	14.8	9.1
Semi-Skilled Manual Workers	23,398	1,927	8.2	11.7	553	2.4	1.8	220	0.9	0.9	2,657	11.4	9.4
Other Sales and Service Personnel	2,785	899	32.3	26.7	93	3.3	2.4	38	1.4	1.1	400	14.4	10.0
Other Manual Workers	1,969	168	8.5	13.8	51	2.6	6.3	13	0.7	0.9	65	3.3	5.0
Total number of employees	102,598	39,726	38.7	39.6	1,633	1.6	1.5	999	1.0	0.9	12,374	12.1	10.5

TABLE 7

Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in ***Promotions by Occupational Group*** *in 1999 and 2000*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Senior Managers	653	172	26.3	27.0	2	0.3	0.4	8	1.2	1.9	26	4.0	2.9
Middle and Other Managers	12,221	5,722	46.8	47.7	102	0.8	1.0	214	1.8	1.8	1,213	9.9	10.4
Professionals	12,287	6,094	49.6	50.3	127	1.0	0.8	234	1.9	1.8	2,349	19.1	18.1
Semi-Professionals and Technicians	2,169	422	19.5	16.0	39	1.8	1.4	28	1.3	1.2	122	5.6	5.6
Supervisors	3,704	2,384	64.4	65.4	41	1.1	1.4	58	1.6	2.2	557	15.0	15.7
Supervisors: Crafts and Trades	1,037	47	4.5	5.0	19	1.8	1.3	25	2.4	1.8	48	4.6	6.9
Administrative and Senior Clerical Personnel	8,098	6,436	79.5	79.2	115	1.4	1.9	144	1.8	1.5	1,565	19.3	18.3
Skilled Sales and Service Personnel	913	437	47.9	46.2	6	0.7	1.8	20	2.2	1.4	86	9.4	7.4
Skilled Crafts and Trades Workers	2,058	101	4.9	4.2	54	2.6	2.5	66	3.2	2.4	127	6.2	5.7
Clerical Personnel	13,863	9,476	68.4	69.3	261	1.9	1.7	284	2.0	2.3	2,316	16.7	16.1
Intermediate Sales and Service Personnel	1,471	812	55.2	55.0	29	2.0	1.3	16	1.1	1.8	188	12.8	6.6
Semi-Skilled Manual Workers	1,438	98	6.8	10.2	62	4.3	2.7	30	2.1	1.4	97	6.7	9.0
Other Sales and Service Personnel	390	80	20.5	20.9	8	2.1	0.3	4	1.0	2.4	27	6.9	8.4
Other Manual Workers	200	24	12.0	13.5	8	4.0	3.4	5	2.5	4.1	9	4.5	7.4
Total number of employees	60,502	32,305	53.4	53.8	873	1.4	1.4	1,136	1.9	1.9	8,730	14.4	14.1

TABLE 8

Members of Designated Groups Terminated in 2000 and their representation in ***Terminations by Occupational Group*** *in 1999 and 2000*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Senior Managers	689	109	15.8	16.1	2	0.3	0.5	11	1.6	2.2	20	2.9	2.7
Middle and Other Managers	8,848	3,499	39.5	37.8	75	0.8	0.7	179	2.0	2.2	758	8.6	8.1
Professionals	10,955	4,323	39.5	40.1	101	0.9	0.8	192	1.8	1.8	1,634	14.9	13.3
Semi-Professionals and Technicians	3,788	781	20.6	19.7	59	1.6	1.4	65	1.7	2.3	225	5.9	5.0
Supervisors	2,081	1,170	56.2	58.2	34	1.6	1.9	47	2.3	2.3	226	10.9	9.9
Supervisors: Crafts and Trades	758	43	5.7	6.3	11	1.5	2.1	18	2.4	2.9	27	3.6	5.1
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,427	4,077	75.1	74.3	82	1.5	1.4	114	2.1	2.4	780	14.4	13.5
Skilled Sales and Service Personnel	1,399	388	27.7	31.6	9	0.6	0.7	16	1.1	1.1	81	5.8	4.1
Skilled Crafts and Trades Workers	4,330	160	3.7	2.9	63	1.5	2.5	127	2.9	2.9	281	6.5	5.9
Clerical Personnel	28,575	19,992	70.0	69.9	432	1.5	1.6	641	2.2	2.4	3,781	13.2	11.8
Intermediate Sales and Service Personnel	3,509	2,105	60.0	62.0	66	1.9	1.5	65	1.9	1.1	341	9.7	6.4
Semi-Skilled Manual Workers	19,940	1,547	7.8	7.4	414	2.1	1.8	245	1.2	1.3	1,977	9.9	8.8
Other Sales and Service Personnel	1,805	522	28.9	20.8	59	3.3	2.4	41	2.3	2.1	203	11.2	8.2
Other Manual Workers	1,911	87	4.6	9.3	52	2.7	2.8	42	2.2	2.7	49	2.6	4.6
Total number of employees	94,015	38,803	41.3	40.7	1,459	1.6	1.5	1,803	1.9	2.0	10,383	11.0	9.8

TABLE 9

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 1999 and 2000*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
All Sectors	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**
Employees	584,273	595,079	260,447	260,214	8,477	8,789	14,024	13,880	61,206	63,869
Hirings	74,341	101,836	29,209	39,330	1,041	1,628	684	991	7,934	12,326
Promotions	51,911	60,432	27,933	32,258	739	872	979	1,135	7,315	8,727
Terminations	72,943	93,640	29,616	38,597	1,110	1,458	1,479	1,797	7,151	10,357
Net Effect	1,398	0	-407	0	-69	0	-795	0	783	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	44.6	43.7	1.5	1.5	2.4	2.3	10.5	10.7
Share of Hiring	100.0	100.0	39.3	38.6	1.4	1.6	0.9	1.0	10.7	12.1
Share of Promotions	100.0	100.0	53.8	53.4	1.4	1.4	1.9	1.9	14.1	14.4
Share of Terminations	100.0	100.0	40.6	41.2	1.5	1.6	2.0	1.9	9.8	11.1
Banking										
Employees	174,283	171,956	125,510	122,724	2,205	1,987	3,760	3,873	27,575	28,586
Hirings	16,318	21,621	9,851	12,641	169	201	164	230	2,350	3,586
Promotions	28,011	31,075	19,132	20,938	404	394	479	597	5,118	5,684
Terminations	19,037	27,929	12,479	18,405	296	392	468	591	2,627	4,040
Net Effect	-2,719	0	-2,628	0	-127	0	-304	0	-277	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	72.0	71.4	1.3	1.2	2.2	2.3	15.8	16.6
Share of Hiring	100.0	100.0	60.4	58.5	1.0	0.9	1.0	1.1	14.4	16.6
Share of Promotions	100.0	100.0	68.3	67.4	1.4	1.3	1.7	1.9	18.3	18.3
Share of Terminations	100.0	100.0	65.6	65.9	1.6	1.4	2.5	2.1	13.8	14.5
Transportation										
Employees	164,396	164,513	41,547	37,592	2,895	2,975	4,132	3,569	11,582	11,372
Hirings	24,489	35,380	6,903	9,617	504	796	225	325	1,833	3.442
Promotions	6,895	9,037	1,937	2,622	117	200	146	171	413	664
Terminations	22,251	26,552	5,042	5,990	407	497	363	426	1,354	1,835
Net Effect	2,238	0	1,861	0	97	0	-138	0	479	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	25.3	22.9	1.8	1.8	2.5	2.2	7.0	6.9
Share of Hiring	100.0	100.0	28.2	27.2	2.1	2.2	0.9	0.9	7.5	9.7
Share of Promotions	100.0	100.0	28.1	29.0	1.7	2.2	2.1	1.9	6.0	7.3
Share of Terminations	100.0	100.0	22.7	22.6	1.8	1.9	1.6	1.6	6.1	6.9

TABLE 9 (Continued)

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 1999 and 2000*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Communications										
Employees	195,159	207,881	80,700	86,646	2,242	2,635	4,624	5,037	18,381	20,429
Hirings	28,399	38,864	10,941	15,239	237	493	244	382	3,239	4,879
Promotions	12,384	15,560	5,413	7,323	117	171	245	254	1,427	2,029
Terminations	26,524	32,263	10,670	12,602	248	407	499	573	2,858	4,102
Net Effect	1,875	0	271	0	-11	0	-255	0	381	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	41.4	41.7	1.1	1.3	2.4	2.4	9.4	9.8
Share of Hiring	100.0	100.0	38.5	39.2	0.8	1.3	0.9	1.0	11.4	12.6
Share of Promotions	100.0	100.0	43.7	47.1	0.9	1.1	2.0	1.6	11.5	13.0
Share of Terminations	100.0	100.0	40.2	39.1	0.9	1.3	1.9	1.8	10.8	12.7
Other Sectors										
Employees	50,435	50,639	12,690	13,220	1,135	1,192	1,508	1,401	3,668	3,482
Hirings	5,135	5,954	1,514	1,824	131	138	51	54	512	419
Promotions	4,621	4,753	1,451	1,372	101	107	109	113	357	350
Terminations	5,131	6,880	1,425	1,594	159	162	149	207	312	380
Net Effect	4	0	89	0	-28	0	-98	0	200	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	25.2	26.1	2.3	2.4	3.0	2.8	7.3	6.9
Share of Hiring	100.0	100.0	29.5	30.6	2.6	2.3	1.0	0.9	10.0	7.0
Share of Promotions	100.0	100.0	31.4	28.9	2.2	2.3	2.4	2.4	7.7	7.4
Share of Terminations	100.0	100.0	27.8	23.2	3.1	2.4	2.9	3.0	6.1	5.5

TABLE 10

Members and Share of Designated Groups in ***Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range****, 2000*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $15,000	2,828	2,203	625	22.1	50	1.8	28	22	32	1.1	28	4	170	6.0	118	52
$15,000 - $19,999	5,248	2,914	2,334	44.5	138	2.6	66	72	90	1.7	51	39	723	13.8	441	282
$20,000 - $24,999	20,902	9,121	11,781	56.4	498	2.4	237	261	415	2.0	191	224	2,738	13.1	1,269	1,469
$25,000 - $29,999	40,588	14,922	25,668	63.2	735	1.8	262	473	905	2.2	345	560	5,897	14.5	2,001	3,896
$30,000 - $34,999	48,915	20,031	28,884	59.0	919	1.9	432	487	1,062	2.2	486	576	6,790	13.9	2,344	4,446
$35,000 - $37,499	31,684	14,964	16,720	52.8	553	1.7	307	246	788	2.5	417	371	3,823	12.1	1,458	2,365
$37,500 - $39,999	60,763	35,829	24,934	41.0	955	1.6	544	411	2,069	3.4	1,350	719	6,500	10.7	3,307	3,193
$40,000 - $44,999	64,510	36,891	27,619	42.8	982	1.5	644	338	1,749	2.7	1,222	527	6,867	10.6	3,593	3,274
$45,000 - $49,999	51,877	32,763	19,114	36.8	640	1.2	451	189	1,222	2.4	887	335	4,434	8.5	2,318	2,116
$50,000 - $59,999	67,669	47,609	20,060	29.6	912	1.3	715	197	1,523	2.3	1,160	363	5,771	8.5	3,487	2,284
$60,000 - $69,999	41,793	30,980	10,813	25.9	449	1.1	359	90	980	2.3	809	171	3,887	9.3	2,604	1,283
$70,000 - $84,999	36,455	28,314	8,141	22.3	310	0.9	256	54	774	2.1	674	100	3,511	9.6	2,537	974
$85,000 - $99,999	17,884	14,426	3,458	19.3	118	0.7	100	18	400	2.2	353	47	1,568	8.8	1,177	391
$100,000 and over	19,406	15,718	3,688	19.0	111	0.6	99	12	368	1.9	306	62	1,283	6.6	918	365
Total number of employees	510,522	306,685	203,839	39.9	7,370	1.4	4,500	2,870	12,377	2.4	8,279	4,098	53,962	10.6	27,572	26,390

TABLE 11

Members and Share of Designated Groups in ***Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range****, 2000*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $5,000	3,898	2,111	1,787	45.8	48	1.2	27	21	43	1.1	17	26	345	8.9	166	179
$5,000 - $7,499	3,056	1,163	1,893	61.9	46	1.5	11	35	35	1.1	12	23	351	11.5	125	226
$7,500 - $9,999	5,560	2,332	3,228	58.1	128	2.3	65	63	93	1.7	36	57	672	12.1	346	326
$10,000 - $12,499	8,743	3,760	4,983	57.0	177	2.0	91	86	140	1.6	60	80	1,255	14.4	727	528
$12,500 - $14,999	8,713	2,890	5,823	66.8	162	1.9	70	92	169	1.9	52	117	1,141	13.1	543	598
$15,000 - $17,499	8,805	2,666	6,139	69.7	159	1.8	41	118	181	2.1	59	122	1,078	12.2	446	632
$17,500 - $19,999	8,732	2,339	6,393	73.2	145	1.7	36	109	143	1.6	38	105	1,233	14.1	521	712
$20,000 - $22,499	7,634	1,774	5,860	76.8	128	1.7	32	96	152	2.0	36	116	975	12.8	317	658
$22,500 - $24,999	7,563	1,826	5,737	75.9	113	1.5	23	90	151	2.0	39	112	886	11.7	299	587
$25,000 - $29,999	10,003	2,612	7,391	73.9	172	1.7	55	117	221	2.2	76	145	1,005	10.0	347	658
$30,000 - $34,999	5,725	2,002	3,723	65.0	77	1.3	28	49	92	1.6	35	57	466	8.1	173	293
$35,000 - $39,999	3,251	1,401	1,850	56.9	43	1.3	20	23	55	1.7	26	29	285	8.8	129	156
$40,000 - $49,999	1,874	928	946	50.5	16	0.9	9	7	17	0.9	6	11	151	8.1	71	80
$50,000 and over	837	228	609	72.8	5	0.6	3	2	11	1.3	2	9	64	7.6	13	51
Total number of employees	84,394	28,032	56,362	66.8	1,419	1.7	511	908	1,503	1.8	494	1,009	9,907	11.7	4,223	5,684

TRAVAIL

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2001

Canada

LT-020-02-02

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2001

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

No du catalogue : LT-AH051-12-01F

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/generaux.htm

Ce document serait disponible sur demande en format du support de substitution. (819) 953-7499

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2001
No de cat. RH-16/2001F
ISBN : 0-662-86562-6

Imprimé au Canada

Ministre du Travail Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.D.
Gouverneure générale du Canada

Votre Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le quatorzième rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'équité en matière d'emploi vise à donner aux femmes, aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles des chances égales d'accéder aux possibilités d'emploi. Le rapport annuel indique dans quelle mesure les employeurs assujettis à la législation fédérale, dont les sociétés d'État, appliquent les principes de l'équité en matière d'emploi.

Cette année, le dépôt du rapport coïncide avec l'examen obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui doit avoir lieu tous les cinq ans. Au cours des dernières années, il a été possible d'atteindre bon nombre des objectifs prévus dans la *Loi*, notamment en ce qui concerne l'équité en milieu de travail et l'accès à l'emploi pour les Canadiens et les Canadiennes. Le rapport de cette année fait état des réalisations pour la période 1995-2000.

Il ressort de ce rapport que l'équité progresse plus que jamais dans les milieux de travail du Canada. Les efforts déployés par les employeurs assujettis à la *Loi* ont permis d'améliorer grandement la situation des membres des quatre groupes désignés, c'est-à-dire d'accroître leur représentation globale, leur recrutement ainsi que leurs possibilités d'avancement et d'emploi.

Le rapport permet de constater les progrès réalisés à ce jour et fait ressortir les points qui méritent une attention particulière. Il s'agit notamment des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées, des changements démographiques survenus au Canada et de l'évolution du contexte industriel. Ce sont là de nouveaux défis à relever dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Un milieu de travail où les préoccupations de tous les salariés — sans égard au sexe, à la race, à la culture ou aux attributs physiques — sont prises en compte et traitées de façon équitable est à la fois plus productif et concurrentiel. Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes doivent avoir la possibilité de réussir. L'équité en milieu de travail est réalisable et, comme le montre ce rapport, nous faisons de plus en plus de progrès dans ce sens.

Vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence, l'expression de ma très haute considération.

Claudette Bradshaw

La ministre du Travail,
Claudette Bradshaw

Canada

Table des matières

Points saillants ***1***

Introduction ***7***

1. Le climat des affaires ***11***

2. Les bonnes pratiques ***21***

3. Notations des employeurs ***27***

4. Rapports des employeurs ***43***

4.1 L'effectif *43*

4.2 Les femmes *49*

4.3 Les Autochtones *55*

4.4 Les personnes handicapées *61*

4.5 Les membres des minorités visibles *67*

Annexe A : *Glossaire et notes techniques* *75*

Annexe B : *Méthodologie de notation* *77*

Annexe C : *Résumé statistique* *85*

Points saillants

LE CLIMAT DES AFFAIRES

En l'an 2000, l'économie canadienne a connu une croissance soutenue, cette année marquant la fin d'une décennie caractérisée par des gains significatifs sur le plan des revenus et de la création d'emplois. A l'instar du nouveau millénaire dont la fin avait été marquée par l'incertitude entourant le bogue de l'an 2000, la fin de l'année 2000 a été caractérisée par des préoccupations touchant les répercussions des nouvelles technologies, les choix individuels et le libreé change dans une économie canadienne confrontée à la mondialisation. On a adopté une nouvelle loi sur la protection des renseignements personnels - *la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* - dans le but de gagner la confiance des consommateurs afin qu'ils utilisent les nouvelles technologies sécuritaires, en particulier le commerce électronique. Très rapidement, les industries de l'information sont devenues le moteur de l'économie canadienne et le talent est aujourd'hui le carburant qui alimente ce moteur. Les industries canadiennes continuent de regrouper leurs opérations et de les rationaliser afin de faire face à la déréglementation et aux nouvelles percées technologiques. Bien que le ministère fédéral des Finances se soit opposé à deux fusions bancaires en 1998, il en a approuvé une en l'an 2000 et certains ont espéré que d'autres fusions seraient approuvées en vertu de nouvelle lois touchant les services financiers. Dans le secteur des transports, le camionnage a continué d'enregistrer une saine croissance en l'an 2000. Les sociétés aériennes et ferroviaires n'ont, toutefois, connu qu'une croissance de 1,0 %. Dans le domaine du transport aérien, la fusion de la compagnie aérienne Canadien avec Air Canada a été le principal événement. Dans le secteur des communications, on a assisté à une convergence de divers secteurs puisque des sociétés tentaculaires ont étendu leurs activités à tous les aspects des télécommunications, de la radiodiffusion et des médias imprimés.

LES BONNES PRATIQUES

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qui ont été prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des salariés.

En l'an 2000, les employeurs ont indiqué que le recrutement des meilleurs candidats et l'élargissement de la clientèle étaient des conditions essentielles à la rentabilité. Ces objectifs ont pu être atteints grâce à la mise en ouvre de régimes d'équité en matière d'emploi ayant donné des résultats concrets. Les employeurs tentent de pénétrer des marchés mondiaux qui exigent de nouvelles compétences et requièrent de nouveaux talents. Certains employeurs parviennent à percer sur ces marchés grâce à l'intégration des initiatives d'équité en matière d'emploi et à la recherche de marchés diversifiés sur les plans ethnoculturels.

Les employeurs lancent des campagnes de sensibilisation touchant l'équité en matière d'emploi. Dans un milieu de travail planétaire, en évolution rapide et dominé par la technologie, le maintien de communications ouvertes avec les salariés est devenu une condition essentielle au maintien en poste des ressources et, en dernière instance, de la réussite de l'entreprise. Les employeurs ont souligné que la communication avec les salariés devait être constante et toujours renouvelée, puisque que les progrès réalisés dans le domaine de l'équité au travail ne sont pas le fruit d'efforts sporadiques et ponctuels dans le domaine des communications. Certains employeurs cherchent par divers moyens à établir des partenariats avec des organismes extérieurs représentant les groupes désignés. Ils obtiennent ainsi de meilleurs résultats que ceux qui recourent aux méthodes

traditionnelles. A l'occasion de conférences et d'ateliers axés sur l'équité, les employeurs partagent leurs connaissances et leurs ressources avec d'autres intervenants.

NOTATIONS DES EMPLOYEURS

Dans le présent rapport, les différents employeurs sont évalués en fonction des résultats chiffrés obtenus au chapitre de la situation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif et des efforts déployés en l'an 2000 pour améliorer la situation de ces groupes. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois occupés et du salaire), d'après la situation observée à la fin de l'an 2000. Il présente aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en l'an 2000 à l'égard de l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de l'an 2000, c'est dans le domaine des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 140 employeurs sur 390 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné.
- En ce qui concerne l'effectif autochtone, le secteur des transports a terminé en tête des 83 entreprises ayant reçu une cote A.
- Cent un (101) employeurs ont obtenu la cote A pour les membres des minorités visibles - comparativement à 74 l'année dernière - alors que 88 employeurs ont obtenu la cote A pour les femmes - comparativement à 76 l'année dernière. La cote B a été attribuée à 84 employeurs pour les femmes (par rapport à 84 l'année dernière) et comparativement à 47 qui ont reçu la même cote pour les membres des groupes appartenant à des minorités visibles (comparativement à 60 l'année dernière) et 16 employeurs ont obtenu la cote B pour les peuples autochtones (comparativement à 37 l'année dernière).
- Chez toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées, les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes. Les femmes sont arrivées en première place dans le secteur bancaire et dans celui des communications alors que les Autochtones étaient en première place dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».
- Près de la moitié des employeurs ont obtenu au plus une cote C ou une cote plus faible pour les Autochtones et les femmes, alors que 62,0 % d'entre eux ont obtenu des résultats semblables pour les membres des minorités visibles.
- Comme dans les années précédentes, les moins bons résultats ont été obtenus au chapitre des personnes handicapées, puisque seulement 21 employeurs ont obtenu une cote A pour ce groupe (comparativement à 16 seulement l'année dernière) et 16 employeurs ont reçu une cote B (comparativement à 17 l'année dernière). Plus de 90,0 % des employeurs ont reçu une cote C ou une cote plus faible pour ce groupe désigné.

EFFECTIF

- En l'an 2000, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la *Loi* fédérale a légèrement augmenté par rapport à 1999. L'augmentation du nombre de salariés - ceux-ci étant passés de 589 000 à plus de 612 000 (une augmentation de 24 000 salariés, soit 4,0 %) - est attribuable à l'augmentation du nombre d'employeurs, lequel est passé de 336 en 1999 à 394 en l'an 2000. On a observé une légère chute ou presque pas de changements dans l'effectif du secteur bancaire et des « autres secteurs », mais on a assisté à une augmentation de 12 600 salariés dans le secteur des transports et de 13 500 dans celui des communications.
- C'est toujours dans le secteur des communications que l'on trouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la *Loi*, soit 34,5 % du total. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (28,9 %). Ensemble, les employeurs du secteur des transports et de celui des communications représentent les deux tiers de l'effectif et ils sont membres de

l'ETCOF (l'organisme qui encadre les employeurs assujettis à la Loi fédérale dans le secteur des transports et des communications). Le secteur bancaire s'est classé au troisième rang avec une représentation de 28,2 % de l'effectif visé par la Loi alors que les « autres secteurs » représentaient 8,4 %.

- En l'an 2000, près de neuf salariés sur 10 parmi ceux qui sont visés par la *Loi* travaillaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.

- Passant à 101,800, le nombre de recrutements a augmenté de façon importante en l'an 2000. Il s'agit là du niveau le plus élevé observé depuis 1990. Le nombre de salariés visés par la *Loi* qui ont été recrutés étaient de 74 300 en 1999. Le secteur des communications - qui est celui qui connaît le plus fort taux de croissance - a été à l 'origine de près de 38,2 % de tous les recrutements auxquels on a procédé pendant l'année sur laquelle porte le rapport; il est suivi par le secteur des transports (34,7 %), le secteur bancaire (21,2 %) et les « autres secteurs » (6,0 %).

- Tout comme en l'an 2000, le nombre de cessations de fonctions a augmenté de façon importante, passant de 73 000 à 93 600. Les employeurs visés par la *Loi* ont embauché plus de gens qu'ils n'en ont mis à pied, une situation qui avait été observée seulement en 1998 et en 1999 au cours de la dernière décennie.

- Le nombre de salariés promus a également augmenté en l'an 2000, passant de 52 000 à 60 400, le secteur bancaire étant à l'origine de plus de la moitié de l'ensemble des promotions accordées.

GROUPES DÉSIGNÉS

Représentation

En l'an 2000, la représentation des quatre groupes désignés parmi l'effectif visé par la *Loi* a connu divers changements eu égard à la représentation dans l'effectif visé par la *Loi*, mais seules les minorités visibles ont enregistré une hausse par rapport à 1999.

- La représentation des femmes a diminué, passant de 45,0 % à 44,0 %, alors que celle des personnes handicapées est passée de 2,4 % à 2,3 %.

- Au cours de cette même période, la représentation des Autochtones est demeurée constante à 1,5 %, alors que le nombre de membres des minorités visibles a augmenté, passant de 10,5 % à 10,7 %.

- La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des transports. La représentation des Autochtones s'est maintenue ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; elle s'est accrue surtout dans celui des transports. La représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur bancaire et dans celui des communications mais elle a diminué dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».

- Près de neuf femmes sur dix parmi l'effectif visé par la Loi travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. En l'an 2000, c'est au Nouveau-Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, alors que c'est en Saskatchewan et au Manitoba que l'on observait la plus faible représentation de femmes.

- Plus des trois quarts des Autochtones de l'effectif visé par la *Loi* résident dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta.

- Près des trois quarts de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* vivaient dans trois provinces, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Leur représentation a augmenté dans cinq régions et ce, de façon plus importante en Ontario et elle a chuté dans les trois autres, notamment en Colombie-Britannique.

- Près de 96,0 % des salariés membres des minorités visibles vivent dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.

MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

Femmes

En l'an 2000, le recrutement des femmes a fléchi, passant de 39,3 % à 38,6 % de l'ensemble des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la *Loi*. En termes chiffrés toutefois, près de 40 000 femmes ont été recrutées en l'an 2000 comparativement à 30 000 environ en 1999. Il s'agit là du niveau de recrutement le plus élevé depuis 1989 et cela représente une augmentation de 14 000 femmes recrutées par rapport à 1997. La part des femmes dans le recrutement a augmenté dans cinq groupes professionnels mais a diminué dans sept.

En l'an 2000, un plus grand nombre de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la *Loi* est passé de 40,7 % à 41,3 %. On a observé une diminution du nombre de cessations de fonctions dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », mais on a assisté à une augmentation dans le secteur bancaire et la situation est demeurée stable dans celui des transports.

En l'an 2000, le nombre de femmes promues a augmenté de 4 300, mais cela ne représente qu'une proportion de l'ensemble des promotions accordées légèrement inférieure à celle observée en 1999. Près de 67,4 % des promotions accordées dans le secteur bancaire visaient des femmes et les femmes continuent de représenter une majorité (53,4 %) parmi toutes les personnes promues au sein de l'effectif.

Autochtones

Cette année, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la *Loi* (1,6 % en l'an 2000 par rapport à 1,4 % en 1999 et 1,3 % en 1998). Le secteur des transports, auquel se sont joints près de la moitié de ces nouveaux salariés, était en tête du recrutement chez les Autochtones.

Parmi les gens qui ont perdu leur emploi, le pourcentage d'Autochtones a augmenté, passant de 1,5 % à 1,6 % en 1999. Il a chuté dans le secteur bancaire et dans les «autres secteurs». Le nombre d'Autochtones qui ont été recrutés a dépassé le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi en l'an 2000, une tendance qui se démarque positivement des tendances observées au cours des années précédentes.

Un plus grand nombre d'Autochtones ont été promus en l'an 2000, mais ce groupe désigné représentait la même proportion de l'ensemble des personnes ayant été promues en 1999 (1,4 %).La proportion de promotions a augmenté dans tous les secteurs industriels, à l'exception du secteur bancaire où il a chuté, passant de -0,2 % à 1,3 %.

Personnes handicapées

En l'an 2000, le pourcentage de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté, passant de 0,9 % à 1,0 %. Le recrutement au sein de ce groupe désigné a augmenté dans le secteur bancaire et dans celui des communications mais il a diminué dans les « autres secteurs » et il est demeuré stable dans celui des transports.

Parmi les cessations de fonctions attribuables aux employeurs visés par la *Loi*, le pourcentage de ce groupe a diminué de manière négligeable, soit de 1,9 %, ce qui est presque le double de leur part du recrutement. La plus grande partie des cessations de fonctions de personnes handicapées se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Un plus grand nombre de personnes handicapées ont perdu leur emploi que celles qui ont été recrutées. On observe ce même phénomène chaque année depuis une décennie, ce qui donne lieu à un grave affaiblissement de ce groupe au sein de l'effectif visé par la *Loi*.

La proportion des personnes handicapées parmi le nombre de salariés promus en l'an 2000 est demeurée stable à 1,9 %.

Membres des minorités visibles

En l'an 2000, les membres des minorités visibles ont été plus nombreux parmi les salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la *Loi*. Après

deux années de déclin, leur proportion est passée de 10,7 % à 12,1 %. Parmi les quatre grands secteurs industriels, seuls les « autres secteurs » ont enregistré une diminution quant à la proportion de personnes recrutées au sein de ce groupe.

Pour la présente année, les employeurs visés par la *Loi* ont mis fin à l'emploi d'un nombre supérieur de membres de minorités visibles. Près de 80,0 % des cessations de fonctions se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui de ceux qui ont quitté l'effectif, une tendance qui se maintient depuis 1995.

En l'an 2000, le pourcentage des membres de minorités visibles qui ont été promus est demeuré stable à 14,4 %; cette proportion, qui n'a été dépassée qu'en 1987, est également supérieure à leur représentation au sein de l'effectif en l'an 2000.

Profil professionnel

L'effectif visé par la *Loi* était fortement concentré dans les catégories du personnel administratif et de bureau, suivies par celles des professionnels et des administrateurs. La concentration a varié selon le secteur d'activité. Dans le secteur bancaire, presque 75,0 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, comparativement à 24,0 % dans le secteur des transports.

La représentation des femmes augmente dans la catégorie des professionnels et celle des administrateurs et elle diminue chez le personnel d'administration et de bureau. Elle était la plus forte dans le secteur bancaire (71,0 %) où les femmes occupent maintenant des postes de professionnels et d'administrateurs. En l'an 2000, les femmes étaient majoritaires (51,0 %) dans les postes de gestion et de gestion intermédiaire dans le secteur bancaire. La représentation était la plus faible dans le secteur des transports (23,0 %), malgré une augmentation considérable.

En l'an 2000, près de six Autochtones sur dix faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* se concentraient dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels spécialisés. En l'an 2000, la représentation de ce groupe désigné a enregistré une augmentation dans cinq catégories, mais a connu une diminution dans trois.

En l'an 2000, la représentation de personnes handicapées a augmenté légèrement au sein de trois groupes professionnels, mais a régressé dans huit.

La plupart des salariés membres de minorités visibles appartenaient à cinq catégories professionnelles, à savoir celles des administrateurs, des professionnels, du personnel administratif et de bureau et des deux groupes de travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les catégories des professionnels et des semiprofessionnels que les autres groupes désignés. Plus de 17,0 % des membres des minorités visibles étaient des professionnels, comparativement à 12,0 % chez les femmes, 7,0 % chez les Autochtones et 10,0 % chez les personnes handicapées.

SALAIRES

En l'an 2000, l'écart salarial entre les hommes et les femmes faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* s'est légèrement rétréci. Les femmes gagnaient en moyenne 79,0 % du salaire que touchaient les hommes exerçant un emploi à temps plein. L'écart s'est également rétréci tant pour les femmes que pour les hommes handicapés par rapport à l'ensemble des femmes et des hommes ainsi que pour les hommes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des hommes de l'effectif. En revanche, l'écart s'est élargi entre les hommes et les femmes autochtones par rapport à l'ensemble des hommes et des femmes ainsi qu'entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes.

Étant donné que les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre l'ensemble des femmes et les femmes de chaque groupe désigné comme minoritaire, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes handicapées se heurtent à un double obstacle. Elles sont désavantagées parce qu'elles sont femmes et parce qu'elles appartiennent à un

autre groupe désigné. On peut en constater l'effet non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu et dans la concentration dans les catégories professionnelles inférieures. Alors que dans l'effectif visé par la Loi, seulement 23,0 % des femmes gagnaient 50 000 $ et plus comparativement à 45,0 % chez les hommes, cette proportion n'était que de 13,0 % chez les femmes autochtones, de 18,0 % chez les femmes handicapées et de 20,0 % chez les femmes membres de minorités visibles.

Introduction

En 2000, la croissance de l'économie canadienne s'est poursuivie, mais ses effets sur le marché du travail ont varié selon les secteurs d'activité. Bien que l'emploi se soit généralement amélioré au pays, les progrès ont été inégaux au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu une croissance de l'emploi dans les services aux entreprises associés à la nouvelle économie (p. ex. les communications et la technologie de l'information) et dans les transports, mais une réduction chez les banques qui, en 2000, ont connu d'autres compressions d'effectif et regroupements.

En 2000, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale et visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a lui aussi diminué. La diminution n'était pas reliée à la situation économique, mais aux redressements qu'ont fait certains employeurs pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée dans la législation fédérale. Les entreprises qui ont présenté un rapport pour la première fois en 2000 sont de petite taille et emploient un personnel moins nombreux mais plus spécialisé. Par ailleurs, un certain nombre d'employeurs du secteur bancaire, des transports et des communications ont fusionné ou ont continué à comprimer leur effectif, ce qui a eu une incidence en particulier sur les travailleurs manuels et les autres travailleurs peu spécialisés, qui ont perdu du terrain.

Les membres des groupes désignés ont été touchés par les changements qui se sont opérés dans ce contexte. Dans les pages suivantes, nous examinerons la situation de ces groupes désignés en 2000 et dans quelle mesure le climat économique positif leur a été favorable.

RAPPORT ANNUEL 2001

En juin 2001, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont déposé leur quatorzième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 2000 vers la représentation équitable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le chapitre 1 décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des membres des groupes désignés. Les chapitres subséquents résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes comportent des renseignements supplémentaires. L'annexe A contient un glossaire qui explique les notions clés utilisées tout au long du rapport. L'annexe B présente la méthodologie utilisée pour évaluer le rendement des employeurs et les classes. L'annexe C renferme des tableaux statistiques regroupant les renseignements figurant dans les rapports des employeurs.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIERE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. A cette fin, les employeurs sont tenus de corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles que doivent surmonter les groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

A cet égard, les employeurs doivent principalement :

- effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous-représentation des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés et les supprimer;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer (ce plan doit comporter un calendrier de mise en ouvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme).

Selon la *Loi,* les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la compétence fédérale et les sociétés d'État qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter chaque année à la ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. A cet égard, la *Loi* comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
- y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

On trouvera ici une analyse des rapports produits par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et les sociétés d'État. Bien que la fonction publique fédérale soit également assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* les ministères doivent présenter leur rapport au président du Conseil du Trésor, auquel il incombe d'établir un rapport distinct et de le soumettre à la Chambre des communes.

EMPLOYEURS DISTINCTS

Les employeurs distincts sont des organismes de service spéciaux fédéraux figurant à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.* Ils sont des employeurs du secteur public à l'extérieur de la fonction publique fédérale et sont assujettis à la Loi s'ils comportent au moins cents salariés. Ils étaient juste au-dessus d'une demi-douzaine en 1996. Aujourd'hui, il y a environ 30 employeurs distincts, 15 employant au moins 100 salariés, dont l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office nationale du film. Ces employeurs engagent environ 60 000 individus.

Le Programme du travail de DRHC offre un support aux employeurs du secteur privé qui sont sous juridiction fédérale et le SCT fournit un support similaire aux ministères de la fonction publique fédérale, mais aucune des deux organisations n'est responsable d'offrir du support aux employeurs distincts. En 2000, le SCT a financé DRHC/Travail pour un an afin de développer un programme pour donner du support aux employeurs distincts. Une source stable de financement devait être explorée pour 2001.

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

La ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Selon ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 $ ou plus sont tenues de mettre en ouvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Les entreprises qui ont obtenu un marché sont soumises à des contrô les d'application, que mène sur place le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

LES PRIX D'EXCELLENCE

DRHC souligne les efforts et les réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi grâce au Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* La 11e Cérémonie de remise du prix d'excellence a eu lieu en mars 2001 (Détails au chapitre 2).

Les lecteurs qui aimeraient obtenir un complément d'information sur les membres des groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats des employeurs sont invités à communiquer avec :

Politique, Rapports et Élaboration de données.
Normes du travail et équité en milieu de travail
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase II
65, Hôtel de Ville
10e étage Hull (Québec)
K1A 0J2

Kamal Dib
Téléphone : (819) 953-7499
Télécopieur : (819) 997-5151

Les lecteurs peuvent aussi joindre par courriel le personnel affecté au programme, à l'adresse suivante :

Kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

Il sera également possible de consulter le rapport par l'intermédiaire du Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), soit dans le site Web de Développement des ressources humaines Canada - Travail, à l'adresse suivante :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/pleme/annuel/rapportannuel.htm

1. Le climat des affaires

Les employeurs assujettis à la Loi subissent l'influence de l'environnement économique dans lequel ils évoluent. Les activités liées au recrutement, à l'avancement et à la cessation de fonction reflètent souvent les fluctuations du cycle économique, les taux d'inflation et de chômage ainsi que les anticipations commerciales. Le climat commercial constitue donc la toile de fond des données fournies par les employeurs sur les quatre groupes désignés et permet de voir si les progrès réalisés dans la représentation d'un groupe désigné donné sont liés au secteur d'activité et à l'économie ou s'ils sont propres à l'effectif de l'employeur.

En 2000, l'inflation, les taux d'intérêt et le chômage étaient peu élevés, ce qui allait de pair avec une croissance économique durable et positive. L'économie canadienne a profité de la prospérité soutenue aux États-Unis.

Pendant toute l'année, l'économie du Canada a continué de progresser à un bon rythme, soit 5,0 p. 100, tandis que l'inflation, les taux d'intérêt et le chômage sont restés faibles. La prospérité soutenue chez nos voisins a été bénéfique pour l'économie canadienne. L'augmentation subite qui a été observée s'explique par les exportations d'équipement de haute technologie et par les investissements des entreprises dans du nouveau matériel, en particulier des ordinateurs.

Alors que le nouveau millénaire s'était amorcé sous la menace du bogue de l'an 2000, la fin de l'année a été marquée par des préoccupations concernant l'incidence des nouvelles technologies sur l'économie, les choix personnels et la libéralisation des échanges commerciaux dans le contexte de la mondialisation de l'économie canadienne.

Une nouvelle loi dans le domaine de la protection de la vie privée, soit la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (projet de loi C6) a été déposée dans le but de favoriser la confiance des consommateurs afin de les inciter à utiliser les technologies nouvelles et sûres, en particulier pour les transactions en ligne, et notamment le commerce électronique. La Chambre des communes a adopté cette nouvelle loi en fixant la date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2001. Cette loi vise les entreprises du secteur privé dans les secteurs régis par les lois fédérales, notamment le transport, les télécommunications, les institutions financières et le commerce inter - provincial. La Loi s'appliquera à toute activité commerciale qui utilise des renseignements concernant une personne physique identifiable. Ainsi, avant de recueillir, d'utiliser ou de divulguer des renseignements à caractère personnel, il faudrait obtenir le consentement de la personne concernée. Les administrations provinciales ont trois ans pour adopter une loi semblable, sans quoi c'est celle du fédéral qui s'appliquera dans leur province. Le Québec et l'Ontario ont déjà établi leurs propres lois dans ce domaine.

Au cours du nouveau millénaire, l'Accord de libreéchange nordaméricain (ALENA), l'Union européenne et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont ouvert la voie aux marchés mondiaux. Une baisse continue de la valeur des ressources naturelles par rapport aux ressources humaines s'est amorcée (malgré la montée temporaire du prix des produits pétroliers), parce les industries du savoir deviennent rapidement le moteur économique des différents pays et les compétences sont le carburant qui l'alimente. Les personnes de talent sont de plus en plus rares partout dans le monde. En effet, à mesure que les membres de la génération d'après guerre commenceront à prendre leur retraite, les ressources humaines deviendront encore plus précieuses.

Contrairement aux ressources naturelles, les ressources humaines sont mobiles et pourraient sortir du Canada ou, si elles se trouvaient à l'extérieur, le Canada pourrait avoir de la difficulté à les attirer au pays. Quand quelqu'un ne se sent pas apprécié, il a tendance à partir et à aller là où il a l'impression de l'être et où la culture offre des possibilités intéressantes et créatives. L'équité en matière d'emploi contribue à attirer les gens de talent et à les garder au pays. Si les entreprises mondiales se font concurrence pour les ressources humaines, les pays pourraient eux aussi intervenir à ce niveau.

La Silicon Valley d'Ottawa *En 2000, la région d'Ottawa était en voie de devenir la Silicon Valley du Nord. Avec les dépenses les plus élevées en recherche et développement par habitant et la main-d'oeuvre la plus scolarisée du pays, la région de la Capitale nationale a connu une croissance dans les secteurs des télécommunications, des semiconducteurs et des logiciels. On prévoyait que l'industrie de la haute technologie à Ottawa déclasserait l'administration fédérale au rang de principal employeur dans la région à cause de ses 1 000 sociétés employant 75 000 personnes. Seulement 15 p. 100 des travailleurs de la région d'Ottawa sont à l'emploi du gouvernement fédéral.*

Le secteur de la haute technologie à Ottawa ne s'est pas implanté du jour au lendemain, puisque l'infrastructure a été établie il y a plus de 30 ans, à l'époque où le Conseil national de recherches et Bell Northern Research Ltd. se sont installés dans cette ville. A Ottawa, 48 p. 100 des travailleurs âgés de 25 à 64 ans détiennent un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à seulement 35 p. 100 aux États-Unis.

Les économies plus ouvertes et la concentration d'industries sont deux facteurs qui ont contribué à tripler le volume et la portée des demandes de fusionnement et d'acquisition soumises aux autorités de réglementation gouvernementales dans le monde entier, au cours des quatre dernières années. En 1999, près de 5 000 transactions ont été présentées en vue d'un examen réglementaire aux États-Unis, par rapport à environ 700 au Canada. Un nombre croissant de transactions transfrontalières ont été conclues qui devaient avoir une incidence économique considérable. Les sociétés s'efforcent de réaliser le plus d'économies et les économies d'échelle les plus importantes possible en cas de fusionnement, mais ces transactions ont entraîné une concentration des parts du marché dans un certain nombre d'industries. A mesure que la concentration a augmenté dans les secteurs d'activité, les autorités antitrust ont commencé à se pencher sur la question. En effet, les fusionnements peuvent placer entre les mains d'un seul joueur beaucoup trop de pouvoir sur le marché ou même mener à un oligopole, c'estàdire à une situation où un secteur est dominé par un petit nombre de joueurs qui s'entendent pour faire monter les prix ou freiner la concurrence.

BANQUES

Les fusionnements et la haute technologie sont deux facteurs qui ont continué de marquer le secteur bancaire en 2000. Même si, en 1998, le ministère fédéral des Finances a rejeté deux fusionnements de grandes banques, il en a approuvé un en 2000; certains espéraient que d'autres fusionnements pourraient être approuvés sous le régime de la nouvelle loi. Étant donné la vague de regroupements qui a déferlé sur le secteur des services financiers à l'échelle mondiale, les grandes banques du Canada se sont plaintes qu'on les empêchait de fusionner. En 1998, les banques justifiaient leurs projets de fusionnement en invoquant la nécessité de prendre de l'expansion au pays pour pouvoir mieux soutenir la concurrence à l'échelle mondiale. Les États-Unis ont déjà adopté une loi permettant de tels fusionnements pour les banques américaines.

En février 2000, le ministère des Finances a approuvé l'acquisition, par la Banque Toronto-Dominion, des Services financiers Canada Trust Inc., au coût de 7,8 milliards de dollars, à condition que la nouvelle société se dessaisisse d'une partie de ses activités de cartes de crédit. Sans cette condition, la société Canada Trust serait passée de MasterCard à Visa, ce qui aurait accru la part du marché du crédit détenue par Visa (plus de 60 p. 100), au Canada. En outre, au mois de mai, la Banque Toronto-Dominion a vendu les services bancaires de détail de 13 succursales en Ontario, pour une somme de 51 millions de dollars. Cette transaction visait à atténuer les préoccupations du Bureau de la concurrence au sujet du fusionnement. La Banque de Montréal s'est portée acquéreur de 12 succursales en Ontario et la Banque Laurentienne du Canada a acheté la succursale de Paris. Les employés de ces 13 succursales ont conservé leurs emplois.

La Banque Toronto-Dominion a aussi commencé à rationaliser ses activités à la suite du fusionnement. Elle a prévu de réduire ses dépenses de 450 millions de dollars par année en fermant 275 de ses 1 642 succursales de services de détail combinées et en éliminant 4 900 emplois à plein temps (soit 10 p. 100 de son effectif). La Banque a déjà bloqué les dépenses au chapitre du recrutement ainsi que les dépenses générales, fusionné des postes de gestion et éliminé plusieurs postes de direction.

Les autres grandes banques espéraient que la nouvelle loi (projet de loi C38) visant à réglementer le secteur des services financiers permettrait les fusionnements, chaque proposition étant alors examinée individuellement (voir le cadre ci-dessous). Dans le monde entier, les différents joueurs du secteur financier continuaient de se regrouper. Il y a eu huit fusionnements sur une période de 12 semaines aux États-Unis. La Citibank, la plus grande banque du monde, a fusionné avec le Travelers Group, une société d'assurances et de placement; au Royaume-Uni, la Royal Bank of Scotland a acheté la National Westminster Bank, au coût de 49 milliards de dollars.

En juin 2000, le ministère des Finances a déposé le projet de loi C38, en vue de donner des pouvoirs discrétionnaires importants concernant le fusionnement des grandes banques, l'acquisition de banques plus petites et les projets d'investissement des banques. Cette loi de 900 pages, la plus exhaustive de l'histoire du Canada, permettrait la réforme du réseau des services financiers. La loi prévoit un processus officiel pour l'examen, par le gouvernement, des projets de fusionnement des grandes banques. L'intention de la nouvelle loi est de donner aux banques, aux sociétés d'assurances et autres établissements financiers la marge de manouvre dont ils ont besoin tout en protégeant les consommateurs. On craignait que les nouvelles règles ne permettent l'acquisition de deux banques relativement petites, soit la Banque Nationale et la Banque Laurentienne, qui ont toutes deux leur siège social à Montréal. Maintenant, il est possible pour les banques canadiennes d'être propriétaires d'autres établissements financiers, comme des sociétés de fiducie et d'assurances, mais non de sociétés non financières, par exemple des sociétés immobilières. Certains investissements sont autorisés à titre exceptionnel, notamment dans le secteur de la technologie de l'information, mais uniquement à la discrétion du gouvernement.

La loi prévoit également des mécanismes pour venir en aide aux consommateurs. En effet, les banques seront tenues d'offrir des comptes chèques de base ayant des frais peu élevés. En outre, le gouvernement nommera un ombudsman des services financiers qui s'occupera des plaintes des consommateurs; il établira aussi un nouvel organisme pour la protection des consommateurs, soit l'Agence de la consommation en matière financière, qui veillera à ce que les banques se conforment aux mesures réglementaires. La loi comprend également des dispositions sur les fusionnements ainsi que sur d'autres alliances entre les banques et les assureurs. Selon la loi, les banques doivent préparer une note d'information faisant état d'études d'intérêt public sur les répercussions économiques de leurs transactions, et notamment des mesures visant à limiter les licenciements et d'autres conséquences. Les transactions devront être approuvées par le Comité des finances de la Chambre des communes, le Bureau du surintendant des institutions financières et le Bureau de la concurrence. Une fois l'accord de ces organismes obtenu, le ministre des Finances décidera si le fusionnement doit avoir lieu.

Dans un mémoire présenté au Comité de la Chambre des communes, l'Association des banquiers canadiens a indiqué qu'elle était en général favorable au projet de réforme de la loi sur les services financiers proposée par le gouvernement, mais qu'elle souhaitait voir certaines questions abordées dans la loi.

En 2000, les nouvelles technologies ont rapidement transformé le secteur bancaire. De plus en plus de gens faisaient leurs transactions bancaires par Internet étant donné que tous les banques canadiennes offraient une forme quelconque de services en direct en 2000. De plus, le nombre de banques américaines offrant des services Internet est passé d'une seule en 1995 à 3 000 aujourd'hui. Pour faciliter l'implantation de la technologie, les banques canadiennes ont établi des partenariats avec les fournisseurs de services Internet ou ont acheté des entreprises spécialisées dans les services en direct. Selon une enquête effectuée en décembre, 20 p. 100 des Canadiens et des Canadiennes utilisent des services financiers en ligne, comparativement à 10 p. 100 en 1999. Lorsque de tels services ne sont pas utilisés, l'une des principales raisons est l'absence d'ordinateur ou l'impossibilité d'avoir accès aux services en ligne. Une autre enquête, menée cellelà par l'Association des banquiers canadiens, révèle que les Canadiens et les Canadiennes sont les plus grands utilisateurs de guichets automatiques et de cartes de débit au monde. Selon la Banque de Montréal, le nombre de clients ayant recours à son système mobile de services financiers devrait passer de 6 000, en 2000, à 150 000, en 2002.

Les services de technologie de l'information de la Banque nationale du Canada ont été fusionnés avec la société Cognicase Inc., en mai 2000, afin de permettre la fourniture de services financiers électroniques. Cette mesure faisait suite à la transaction entre la Banque Toronto-Dominion et *Commerce One Inc.* au début de l'an 2000, qui était un accord de commerce électronique visant à créer un cybermarché, et la transaction conclue par la Banque Royale avec AOL Canada pour la fourniture de services Internet. De plus, en juillet, la Banque Royale a acheté des parts dans la société CashEdge Inc. de New York, une entreprise de services Internet, afin d'offrir des services en direct à ses clients. Parmi les banques canadiennes, c'est la Banque nationale qui a été la plus près d'acquérir une entreprise de technologie.

Les services bancaires sans fil sont un autre service établi en 2000 par les plus grandes banques canadiennes. Avec l'aide de Bell Mobilité et de Telus, ce service permet aux clients de faire toutes leurs transactions d'à peu près n'importe où au moyen d'un téléphone numérique, par exemple via des services de communications personnelles (SCP) activés par un navigateur.

En outre, certaines banques canadiennes ont commencé à offrir des pages personnelles intégrées offrant aux clients la possibilité de vérifier leur situation financière (investissements, dépôts, dépenses, revenus, etc.). Ces services ont été lancés par la Banque de Montréal et par la Banque Royale.

Par ailleurs, les banques canadiennes ont fermé des centaines de succursales en 2000. Étant donné les autres modes de prestation des services bancaires, les consommateurs n'avaient plus besoin d'aller dans une succursale. Cependant, on estime que 2 700 collectivités du Canada n'ont pas encore de services bancaires en 2000. Des craintes ont aussi été exprimées au sujet de l'érosion des services bancaires personnalisés et de la satisfaction des clients aux prises avec l'arrivée massive de la technologie. Les banques offrent en moyenne 500 produits et services et on n'a pas encore pu déterminer si la technologie a de fait permis une économie de temps et d'argent pour les clients par rapport à une technologie moins évoluée et des lignes d'attente plus longue et un service plus lent.

Les enquêtes révèlent toutefois que les clients utilisaient les sites Internet des banques même s'il y avait une succursale physique dans leur voisinage, mais qu'ils n'avaient pas recours aux cybercompagnies n'ayant pas d'emplacement physique. En 2000, il y avait deux banques virtuelles au Canada, soit ING Direct et la Banque Citizens du Canada : ni l'une ni l'autre n'ont vraiment pris une part du marché des six grandes banques.

De plus, les banques canadiennes ont poursuivi l'expansion de leurs activités à l'étranger, la Banque de Montréal et la Banque Toronto-Dominion étant les plus grandes banques étrangères aux États-Unis en 2000. La Banque Royale a dépensé quatre milliards de dollars pour des achats à l'extérieur du Canada depuis que son projet de fusionnement avec la Banque de Montréal a échoué, en 1998. En septembre, la Banque Royale a fait l'acquisition de la société de courtage Dain Rauscher Corp, de Minneapolis, au coût de 1,5 milliard de dollars US. Cette société comptait 3 800 employés et générait des revenus de près d'un milliard de dollars US par année. Par ailleurs, en octobre, la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), la troisième banque en importance au Canada, a mis en vente ses activités de courtage au détail des États-Unis en donnant comme raison les besoins à long terme de la Banque.

TRANSPORT

Les entreprises de camionnage ont continué à connaître une saine croissance en 2000; par ailleurs, le transport aérien et le transport ferroviaire n'ont augmenté que de 1,0 p. 100 par année, tandis que le transport maritime a diminué de 1,0 p. 100 pendant cette période.

Transport aérien

Le fusionnement des Lignes aériennes Canadien International et d'Air Canada a été la grande nouvelle dans ce secteur en 2000. Même si les deux sociétés comptaient pour 80,0 p. 100 du transport aérien intérieur, les petites compagnies aériennes, comme WestJet Airlines, CanJet, Skyservice, Roots Air et autres ont pour leur part augmenté leurs services pendant cette période.

Le règlement des questions liées aux relations du travail était l'une des grandes priorités d'Air Canada. Au début de l'an 2000, plus de 8 000 employés d'Air Canada et de Canadien International ont signé une convention qui les place sur un pied d'égalité au moment où le fusionnement sera réalisé. Le syndicat de Canadien International représente ces employés. D'autres syndicats, notamment le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont aussi négocié des conventions conjointes avec les compagnies aériennes. Les pilotes s'inquiétaient du projet d'Air Canada visant à créer une compagnie aérienne offrant des tarifs réduits pour faire concurrence à la société WestJet Airlines de Calgary. Ils craignaient qu'Air Canada soit obligée de réduire les salaires pour pouvoir offrir des places à rabais; le syndicat craignait aussi que les pilotes, qui touchent 240 000 $ par année, soient obligés de travailler pour la filiale où les salaires seraient moins élevés. Une autre source de préoccupation était le transfert possible des avions de transport régional à réaction aux filiales régionales.

En outre, l'Association des pilotes d'Air Canada a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles au mois de mai pour obtenir qu'Air Canada et Canadien International soient déclarés employeur unique exploitant une seule société aérienne. Cette mesure faciliterait l'intégration des syndicats représentant les pilotes des deux sociétés, soit ensemble 3 400 membres. De plus, à la fin de l'année, Air Canada a fait connaître son intention de couper 3 500 postes dans son effectif total qui compte 46 000 employés. La société a justifié cette décision en invoquant le coût du carburant et la conjoncture économique incertaine. Une autre préoccupation d'Air Canada est la nécessité de réaménager la dette de 3,5 milliards de dollars des Lignes aériennes Canadien International. Les créanciers de cette dette sont 75 banques, sociétés de créditbail et établissements financiers.

Parmi les changements survenus aux États-Unis qui influent sur l'industrie canadienne, mentionnons l'annonce faite en mai par la société United Airlines (UAL) de Chicago, la plus grande société de transport aérien au monde, qui a fait une offre publique d'achat de 4,3 milliards de dollars en vue d'acquérir US Airways, la sixième compagnie aérienne la plus importante aux États-Unis. Les principaux syndicats se sont opposés à cette offre d'achat qui soulève des questions du point de vue de la législation antitrust. Les critiques prévoyaient une hausse des prix, des retards dans les vols et une diminution du service. La société UAL est membre du réseau international Star Alliance, dont font également partie Air Canada et la Lufthansa, et a conclu une entente concernant le parcours avec Delta Airlines. La société US Airways a aussi établit un partenariat avec American Airlines, la deuxième plus grande compagnie aérienne au monde. Ensemble, UAL et US Airways généreront des revenus de 26,6 milliards de dollars US. Ces sociétés ont tenté de fusionner en 1995, mais le projet a été bloqué par le syndicat des pilotes d'UAL. La société UAL appartient à 55 p. 100 à ses employés. En Europe, la British Airways et KLM Royal Dutch ont examiné des possibilités de fusionnement en juin, au moment où leurs partenaires américains, soit American Airlines et Northwest Airlines, examinaient aussi cette possibilité.

Transport terrestre

Transports Canada a proposé en 2000 l'adoption d'un règlement obligeant les chauffeurs de camion à prendre au moins 10 heures de repos par période de 24 heures. Les chauffeurs pourraient par conséquent passer 104 heures derrière le volant au cours de la même semaine. Les États-Unis envisagent d'imposer deux nuits de congé après cinq postes de travail consécutifs.

Le moratoire d'au moins 15 mois imposé en mars 2000 par le gouvernement des États-Unis sur les fusions dans l'industrie ferroviaire du pays a enrayé la fusion (d'une valeur de 6 milliards de dollars US) de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), installée à Montréal, et de la Burlington Northern Santa Fe Corp de Fort Worth, au Texas. Autrement, la nouvelle entité serait devenue la plus grosse compagnie de transport ferroviaire de l'Amérique du Nord. Les deux compagnies avaient l'intention de contester la décision du Surface Transportation Board devant les tribunaux. Le CN a aussi annoncé son intention d'acquérir la Wisconsin Central Transportation pour 1,8 milliards de dollars US afin de renforcer son réseau des États du nord.

Industrie du camionnage

Statistique Canada a indiqué en 2000 que la succession semblait causer problème dans l'industrie du transport routier à cause de la difficulté de remplacer les chauffeurs âgés par des plus jeunes. L'Alliance canadienne du camionnage a annoncé en juillet qu'elle manquait de chauffeurs.

Pendant que l'ensemble de l'économie connaissait une croissance de 2 p. 100 par année de 1990 à 1998, l'industrie du transport routier a augmenté de 5 p. 100 par année, ce qui a généré plus de demande pour les chauffeurs de camion. Les deux tiers de tous les échanges commerciaux du Canada avec les États-Unis se font par la route. En 1998, environ 250 000 personnes, soit presque 2 p. 100 de l'ensemble de la population active, étaient des camionneurs. De 1990 à 1999, le groupe des chauffeurs de camion a augmenté de 13 p. 100 par rapport à 9 p. 100 pour tous les emplois. Presque 60 p. 100 des camionneurs sont employés par des compagnies qui font seulement du transport routier. Les autres travaillent pour des compagnies dont l'activité principale n'est pas le transport routier, mais qui utilisent des chauffeurs pour livrer de la marchandise.

Le transport routier est une industrie dominée par des hommes. Presque 55 p. 100 des travailleurs de l'industrie du transport routier sont des hommes, mais 97 p. 100 des chauffeurs de camion sont des hommes. Seulement 27 p. 100 des chauffeurs de camion ont fait des études postsecondaires, par rapport à 52 p. 100 de tous les travailleurs. Les chauffeurs font de longues heures, travaillant de 50 à 55 heures par semaine en moyenne. Tous les autres travailleurs travaillent 36 heures en moyenne. Environ le cinquième des camionneurs salariés travaillent 60 heures ou plus par semaine, par rapport à seulement 2 p. 100 des travailleurs dans les autres secteurs d'activité et au tiers des camionneurs indépendants. Les camionneurs qui font de longs parcours font plus d'heures, particulièrement ceux qui vont aux États-Unis, par rapport aux chauffeurs qui font des livraisons transurbaines. Les camionneurs ne font pas que conduire : ils doivent aussi charger et décharger leur camion, passer aux douanes et accomplir d'autres tâches routinières.

Les chauffeurs de camion à plein temps gagnent en moyenne 673 $ par semaine, soit juste un peu plus que ce que gagnent en moyenne les autres travailleurs à plein temps (666 $), mais leur taux horaire est légèrement inférieur à celui des travailleurs ayant un niveau de compétence semblable, comme les opérateurs de machine. Beaucoup de chauffeurs qui font de longs parcours peuvent passer des jours ou des semaines sans voir leur famille. Alors que les chauffeurs vieillissent et approchent de l'âge de la retraite, de moins en moins de jeunes Canadiens choisissent ce métier. L'industrie canadienne du transport routier pourrait graduellement avoir de la difficulté à trouver des chauffeurs pour répondre à ses besoins.

L'équité en matière d'emploi pourrait aider les employeurs de l'industrie du transport routier à attirer des membres des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, pour regarnir leur effectif.

COMMUNICATIONS

Les industries des communications ont continué de converger en 2000 alors qu'un certain nombre de fusionnements et de prises de contrôle ont donné lieu à une intégration technologique massive des entreprises et à la création de géants des médias d'une envergure sans précédent dans l'histoire canadienne. Les fusionnements et les prises de contrôle illustrent bien la convergence des secteurs des télécommunications et de la télédiffusion . En 2000, toutes les entreprises médiatiques canadiennes qui possédaient des actifs stratégiques sans être en position de se consolider sont devenues des cibles d'acquisition.

Les frontières entre les entreprises spécialisées dans les médias imprimés, la radiodiffusion, l'Internet et les télécommunications se sont tellement estompées qu'il est maintenant presque impossible de les distinguer. En 2000, le CRTC a entrepris d'évaluer l'incidence de cette convergence sur le plan social et culturel et il a amorcé des activités de réglementation. Le mandat du CRTC comprend la réglementation de la radiodiffusion et des télécommunications pour veiller aux intérêts fondamentaux des Canadiens et des Canadiennes.

Télédiffusion

CanWest Global Communications Corp de Winnipeg a acquis en juillet 2000 presque 200 publications canadiennes de Hollinger Inc., au coût de 3,5 milliards de dollars versés par l'entremise d'une émission obligataire. Cette acquisition a fait de CanWest le plus important géant médiatique du Canada. La compagnie contrôlera un réseau canadien de 15 stations de télévision, y compris Global Television, 14 quotidiens urbains et plus de 100 petits journaux et revues spécialisées, la moitié du journal National Post et une douzaine de sites Web populaires liés à des journaux et à des stations de télévision. Malgré l'importante position de trésorerie de Hollinger, il appert que les grands prêteurs ont exercé des pressions auprès de la compagnie afin de l'inciter à vendre quelquesuns de ses actifs pour réduire sa dette de plus de 2,4 milliards de dollars. En 2000, Hollinger détenait 77 journaux quotidiens, dont 59 au Canada, et 302 autres publications.

La société Bell Canada Entreprises (BCE) est entrée en février dans le secteur de la câblodistribution après avoir fait une offre de 2,3 milliards de dollars au plus important radiodiffuseur privé du Canada, CTV Inc. En plus de mettre la main sur les 25 stations locales affiliées de CTV et sur ses services nationaux de

nouvelles générales et sportives, BCE allait également acquérir un certain nombre de canaux de télévision spécialisée et s'emparer de la part de 68,0 p. 100 de CTV dans NetStar Communications Inc. BCE a ainsi acquis un important producteur de contenu pour renforcer sa présence Sympatico sur Internet. BCE possède la plus grande compagnie téléphonique du pays, Bell. L'avenir de l'Internet dépend de sa capacité d'offrir des services audio et vidéo aux consommateurs, et CTV procure à BCE les moyens de produire ce contenu. BCE offrira également de nouveaux débouchés à CTV grâce à Sympatico et à son service de télévision satellite directement dans les foyers, ExpressVu Inc. Par ailleurs, BCE a annoncé la conclusion d'une entente avec Thomson Corp. en vue de créer une nouvelle compagnie qui comprendrait le Globe and Mail, ses sites Internet et CTV Inc.

Corus Entertainment Inc., un gros joueur du secteur de la télédiffusion, a contesté la prise de contrôle de CTV par BCE. Corus a conclu en septembre une entente de 540 millions de dollars pour l'acquisition de Nelvana Ltd, une boîte d'animation dotée d'un réseau de distribution mondial. Cela a permis à Corus de lancer un canal de télévision pour les enfants. Corus possède des intérêts dans dix canaux spécialisés, y compris YTV, Treehouse et le canal familial. Corus et Nelvana détiennent en outre chacun 20 p. 100 de Teletoon.

Québecor a acquis en septembre 2000 la plus importante compagnie de câble du Québec, le Groupe Vidéotron Limitée, pour 4,9 milliards de dollars. La nouvelle entité, Québecor Media, a regroupé le géant du câble Groupe Vidéotron Limitée et Québecor Inc. La Caisse de dépôt et de placement du Québec, l'organisme d'état provincial responsable de la gestion du régime de retraite, a investi 2,3 milliards de dollars et détiendra 45,0 p. 100 des actifs de la nouvelle entité installée à Montréal. En novembre, Québecor inc. a voulu réduire ses coûts en éliminant plus de 100 emplois à Vidéotron et au Réseau TVA, le plus gros fournisseur privé de services par câble et de services Internet et le plus gros télédiffuseur privé de la province. Québecor n'a pas ménagé ses efforts pour essayer d'intégrer ses nouvelles acquisitions, Vidéotron, TVA, le portail Internet Canoë, la chaîne de tabloï des Sun Media, le géant de l'imprimerie Québecor World et un bouquet de magazines.

Thomson Corp. a dévoilé en février 2000 son intention de vendre cinq de ses journaux pour 450 millions de dollars. Thomson espérait retirer jusqu'à 3,8 milliards de dollars de la vente de tout son réseau de journaux (130 publications) afin de libérer des ressources pour ses entreprises Internet. Ce retrait du secteur de la publication de journaux s'inscrivait dans la lignée de la transformation de Thomson en boîte spécialisée de publication et d'information dont les recettes générées par les produits et les services électroniques étaient en hausse.
Le holding de 6 milliards de dollars de Thomson incluait Thomson Financial, Thomson Learning et West Group. Sun Group, une propriété de Québecor inc., et Hollinger inc. étaient en haut de la liste des acheteurs possibles des journaux Thomson. CanWest a également manifesté de l'intérêt pour cet achat.

La Société RadioCanada (SRC) a continué d'éprouver des difficultés financières en 2000. Elle a annoncé ses plans de rationalisation de son effectif en janvier afin de supprimer 4 millions de dollars de son budget annuel. Le CRTC a demandé à la SRC de diminuer sa programmation sportive, d'enrichir son contenu régional et de cesser de présenter des films pour obtenir le renouvellement de son permis de sept ans. Le budget de la SRC a été amputé de 250 millions de dollars et l'entreprise a supprimé 3 000 postes depuis le début des compressions budgétaires en 1995. Presque 500 autres postes ont aussi été abolis en 2000. La SRC vendra également ses actifs de transmission d'une valeur de centaines de millions de dollars, dont 608 tours de transmission, 750 sites de transmission et 2 500 transmetteurs. Télémédia de Montréal et Canadian Tower étaient intéressés à en faire l'acquisition, mais la vente doit être approuvée par le Conseil du Trésor du Canada.

Le CRTC a accordé plusieurs licences de télédiffusion en 2000, dont une à CHUM Ltd. de Toronto pour lancer une station de télévision à Victoria, en Colombie-Britannique. Cela a placé l'entreprise en concurrence directe avec CHEK TV de CanWest. CanWest possédait déjà trois stations de

télévision en Colombie-Britannique, dont BCTV. Le CRTC a également accordé une licence à Trinity Television Inc. de Winnipeg pour démarrer une station d'émissions religieuses en Colombie-Britannique. En outre, Craig Broadcasting System Inc. a obtenu la permission du CRTC d'offrir des services de télévision numérique par l'entremise d'un nouveau système de distribution multipoint de 15 millions de dollars en Colombie-Britannique.

Le CRTC a demandé aux compagnies de câble et de télédiffusion de participer à l'élaboration de nouvelles lignes directrices en vue de l'introduction de la technologie de remplacement des systèmes analogiques actuels. En 2000, moins de 8 p. 100 des foyers canadiens étaient abonnés au câble numérique pouvant offrir 600 canaux. Le CRTC voulait amener les 40 fournisseurs de câble à l'ère numérique sans briser les liens qu'ils ont tissés depuis longtemps avec les Canadiens et les Canadiennes.

Télécommunications

En juin 2000, le Conseil canadien des relations industrielles, tribunal fédéral responsable de l'arbitrage dans les relations de travail, s'est prononcé à l'égard du volet Internet de CITYTV. Il a décidé que les travailleurs des nouveaux médias étaient en droit de se joindre au syndicat principal de la compagnie. Il s'agissait de déterminer si la télédiffusion sur le Web constitue de la télédiffusion aux fins de la compétence fédérale. Le Conseil a décrété que la télédiffusion sur le Web s'apparente à la télédiffusion et est de compétence fédérale. Conformément à la Constitution canadienne, c'est le gouvernement fédéral qui réglemente les entités de télédiffusion, par l'entremise du CRTC. La décision du Conseil était conforme à ce qu'avait indiqué le CRTC en avril 2000, à savoir que la télédiffusion sur le Web pouvait être considérée comme de la télédiffusion en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion.* Le CRTC n'est toutefois pas allé jusqu'à réglementer les télédiffuseurs du Web.

Le Conseil s'était penché sur la question de l'Internet et de la compétence fédérale dans une décision relative à la division Internet d'Island Telecom de l'Île-du-Prince-Édouard, qui allait avoir un effet considérable sur la réglementation des fournisseurs de service Internet (FSI). Quand Island Telecom a contesté la demande du syndicat en alléguant que ITAS n'était pas une entreprise de compétence fédérale et ne relevait pas du Conseil, celuici s'est penché sur les activités des FSI et sur la façon de les traiter du point de vue de la réglementation. Le Conseil a déterminé en fin de compte que les FSI sont les portiers de l'Internet. Considérant le rôle vital des FSI dans l'accès à l'Internet, le Conseil a établi qu'ils font tous intégralement partie du processus de transmission de données numériques entre les provinces et les pays par des lignes téléphoniques reliant des ordinateurs. En se fondant sur cette description, le Conseil est arrivé à la conclusion que la définition d'un service de télécommunication de compétence fédérale s'applique bien aux FSI. Le rôle intégral des FSI dans le processus de communication par réseau suffit à lui seul pour invoquer la compétence fédérale.

Le commerce électronique et les FSI n'ont pas prospéré en 2000. Une enquête menée en juillet aux États-Unis révélait qu'une compagnie Internet sur cinq ayant remercié des employés en décembre 1999 n'était plus en affaires en 2000 et que c'étaient les compagnies de détail sur le Web qui avaient licencié le plus d'employés. En août 2000, Québecor a supprimé 65 emplois chez Canoë, son service Internet, soit environ le tiers des postes. Cela s'est produit à la suite d'une série de pertes et en dépit de l'intérêt marqué de Québecor envers l'Internet. En général, la tendance des actions des entreprises de haute technologie était à la baisse vers la fin de 2000.

En septembre 2000, le CRTC a recommandé aux compagnies de câble et de téléphone de stimuler la concurrence dans le créneau de l'Internet à haute vitesse - accès et courriels, car le marché avait besoin de plus de fournisseurs. Rogers Wireless Communications Inc. a annoncé en novembre son plan de dépense de 400 millions de dollars en trois ans pour ajouter de la nouvelle technologie de traitement du trafic des données avancées au Réseau mondial de téléphonie mobile.

Telus Corp. de Vancouver a déposé une offre publique d'achat de 4,6 milliards de dollars pour le fournisseur de sans fil *Clearnet Communications Inc.* en aoû t. Cela allait donner lieu aux plus importants fusionnements de l'histoire des télécommunications au Canada. La société Telus avait

été fusionnée avec BC Telecom en 1998 dans le cadre d'un marché de 4,8 milliards de dollars en vue de créer une grande entreprise canadienne de télécommunications dans l'ouest. Bell Canada a également construit des alliances à la même époque avec Manitoba Telecom et les compagnies de télécommunications des provinces de l'Atlantique. En 2000, Manitoba Telecom avait l'intention de supprimer 230 postes dans le cadre de sa restructuration.

BCE Inc. a annoncé en octobre une nouvelle structure organisationnelle formée des quatre entreprises suivantes : Bell Canada, Teleglobe Inc., BCE Emergis et une alliance de médias qui réunira CTV Inc., le *Globe and Mail* et le portail Internet SympaticoLycos. Un cinquième groupe, BCE Ventures, a été créé pour accroître les propriétés périphériques, y compris Bell Canada International, Telesat Canada, Look Communications and CGI Group. Également en octobre, BCE a transformé et réorganisé le télécommunicateur interurbain outremer Teleglobe en compagnie privée indépendante. Cela a eu lieu après l'annonce, en février 2000, de l'achat de 77,0 p. 100 de Teleglobe par BCE pour une somme de 7,6 milliards de dollars et la détérioration des marges de profit après deux ans de déréglementation dans le secteur des télécommunications.

Autres secteurs

L'autorité chargée de la réglementation antitrust dans l'Union européenne a bloqué le fusionnement d'une valeur de 17,2 milliards de dollars des sociétés Alcan Aluminium Limitée de Montréal, Pechiney SA de France et Alusuisse Lonza Group AG de Zurich. Le marché devait entraîner la création de la plus grande compagnie d'aluminium du monde, mais les autorités chargées de la réglementation craignaient qu'elle en vienne à dominer les marchés de l'automobile et de l'aérospatiale de l'Europe en plus de celui des feuilles en métal pour fabriquer des canettes.

Les peuples autochtones des Territoires du Nord-Ouest voulaient participer à un projet de pipeline de plusieurs milliards de dollars pour amener du gaz naturel aux consommateurs des États-Unis par la Vallée du Mackenzie dans les Territoires du Nord-Ouest. Ils craignaient de voir les financiers du projet, les producteurs et les compagnies de pipeline dominer le projet. Ils ont été conseillés par le service bancaire aux autochtones de la Banque de Montréal.

2. Les bonnes pratiques

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur est tenu de présenter chaque année un rapport statistique faisant état de la représentation des membres des groupes désignés dans son effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Dans le compte rendu, l'employeur indique les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des membres des groupes désignés dans son entreprise, les résultats obtenus et la consultation qu'il a menée à ce sujet auprès des représentants des employés.

En 2000, les employeurs ont signalé que les mesures adoptées pour éliminer les obstacles ont permis d'accroître les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés. Les entreprises ont indiqué que la diversification de leur effectif est un facteur essentiel de leur compétitivité et de leur succès économique. La mondialisation et la technologie influent sur la façon dont les entreprises mettent en ouvre leurs stratégies visant l'équité en matière d'emploi. Selon les employeurs, les mesures d'adaptation améliorent le moral et la satisfaction au travail de tous les salariés - pas seulement de ceux qui font partie des groupes désignés.

Pour obtenir un taux de réponse satisfaisant au questionnaire d'autoidentification, deux éléments sont essentiels : la communication avec les salariés et l'appui des cadres supérieurs de l'entreprise. De plus en plus, les employeurs établissent des partenariats avec les organismes d'approche et renforcent leur engagement à l'égard des initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre du processus de la négociation collective et en établissant des contacts avec d'autres employeurs.

ANALYSE DE RENTABILITÉ

La raison d'être de l'équité en matière d'emploi est d'éliminer la disparité entre les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles et les autres membres de l'effectif. Outre l'obligation légale, il y a des raisons économiques rattachées à la mise en ouvre de la loi. L'équité en matière d'emploi est un atout majeur en affaires, comme en témoignent les employeurs dans leurs comptes rendus narratifs.

> *Pour réussir en affaires, nous devons transformer notre culture interne afin de reconnaître la diversité en tant que valeur fondamentale.*
>
> **Postes Canada**

Les entreprises canadiennes reconnaissent que pour être rentables, elles doivent étendre leur clientèle et engager les meilleurs candidats possibles. Les employeurs s'orientent vers les marchés mondiaux qui requièrent un nouvel ensemble de compétences et de talents. La mondialisation transforme rapidement le visage démographique du Canada et certains employeurs réussissent parce qu'ils adoptent des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi et visent des marchés variés.

> *L'équité en matière d'emploi est un atout du point de vue de l'apprentissage et un avantage stratégique pour AT&T Canada et a l'appui de la haute direction de l'organisation.*
>
> **AT&T**

Les employeurs reconnaissent la valeur ajoutée que représente la diversité culturelle et linguistique du point de vue de la compétitivité de leur organisation. Bon nombre d'employeurs ont affirmé que le fait d'insister sur l'importance de l'équité en matière d'emploi a permis de vaincre la résistance à l'autoidentification lorsqu'ils procèdent à une nouvelle enquête sur leur effectif. Les résultats semblent particulièrement bons lorsque les cadres supérieurs appuient les initiatives liées à la diversité.

Selon les employeurs, le coût d'élaboration, de mise en ouvre et de diffusion des initiatives

d'équité en matière d'emploi est largement compensé par les avantages. Voici certains de ces avantages :

compétitivité accrue à l'échelle mondiale; plus grande productivité; meilleur moral chez les salariés; diminution du nombre de griefs liés à la diversité; meilleure réputation de la société; accroissement du service à la clientèle et de la satisfaction des clients; baisse de l'absentéisme; rentabilité accrue et meilleurs résultats nets.

COMMUNICATION

Comme les communications relatives à l'équité en matière d'emploi se font de façon continue toute l'année, nous avons pu maintenir le nombre de salariés de chaque groupe désigné. En 2000, nous avons réussi à accroître le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels et techniques.

Administration du port de Montréal

Dans tous les secteurs d'activité, les employeurs mettent au point des campagnes de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi et adoptent plus de mesures dans ce domaine. De plus en plus, les employeurs reconnaissent l'avantage pour les entreprises d'accroître et de maintenir la diversité de leur effectif afin de refléter la collectivité avoisinante. La technologie a une incidence considérable sur la façon dont les employeurs font des affaires. En 2000, la situation économique était saine. En conséquence, pour conserver la main-d'oeuvre et en bout de ligne assurer la réussite de l'entreprise, il est devenu essentiel de maintenir des communications ouvertes avec les salariés dans un environnement de travail caractérisé par un rythme rapide, la technologie et la mondialisation. Les entreprises adoptent des stratégies de communication plus globales en vue d'attirer et de conserver des travailleurs de talent.

Deux moyens qui permettent d'obtenir la rétroaction de nos salariés sont les Conseils consultatifs sur l'égalité en milieu de travail et les groupes à affinité. Ces groupes se réunissent tous les mois afin d'échanger sur la mise en ouvre de l'équité en milieu de travail au niveau local, et pour discuter des nouvelles questions et préoccupations de la Banque au sujet de l'atteinte des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Banque de Montréal

Les employeurs ont fait ressortir l'importance d'avoir des communications répétées et continues avec les salariés, reconnaissant que la réalisation de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail nécessite plus qu'un message isolé. Ils remportent plus de succès lorsqu'ils utilisent de façon répétée un ensemble de moyens de communication. Parmi les moyens les plus populaires pour amorcer la communication, il y a notamment les questionnaires d'autoidentification volontaire, les bulletins d'information, les babillards, les notes de service internes et les brochures. De nombreux employeurs estiment qu'une stratégie de communication globale pour l'année est un bon moyen de favoriser la diversité dans l'effectif.

Voici certaines mesures prises par les employeurs pour réaliser l'équité en matière d'emploi :

- nombre d'employeurs ont une politique de « porte ouverte », qui incite les salariés à établir et à maintenir des communications claires avec leur employeur en ce qui concerne les questions liées à l'équité;
- plusieurs employeurs ont adopté la pratique des « entrevues de fin d'emploi » afin de déterminer si les salariés ont eu des expériences négatives dans l'organisation : cette activité favorise le maintien de l'effectif;
- certains employeurs annoncent leurs emplois vacants dans les publications nationales qui s'adressent spécifiquement aux groupes désignés;
- bon nombre d'employeurs indiquent qu'ils ont créé des comités chargés du dossier de la diversité et prévoient ou donnent des ateliers à l'intention des salariés et des gestionnaires de façon continue;
- certains employeurs soulignent les journées spéciales, telles que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées, qui sensibilisent la population aux questions d'équité;
- certains employeurs ont mis au point des sites intranet contenant de l'information relative à la diversité; un employeur a affiché sur son

site Web un calendrier multiculturel afin de sensibiliser de façon permanente les salariés aux questions de diversité et à l'observance des fêtes des différentes cultures dans l'entreprise;

- nombre d'entreprises ont indiqué que l'instauration de congés mobiles permet de respecter la diversité de l'effectif;
- plusieurs employeurs ont mentionné des mesures d'adaptation particulières, par exemple les prestations de maternité complémentaires et l'aide aux personnes handicapées.

PARTENARIAT

Notre personnel consacre beaucoup de temps à l'établissement de contacts avec des organismes clés du Nord, par exemple avec des chefs de bandes et des dirigeants de la collectivité, des travailleurs d'approche et des agents du développement économique. Ce mode de recrutement non traditionnel donne de très bons résultats pour nos candidats du Nord et se reflète dans la représentation équitable des Autochtones dans notre effectif.

Cogema Resources Inc.

En outre, les employeurs continuent à élaborer des mesures créatives pour favoriser la diversité et la représentativité de leur effectif. Ils s'efforcent d'établir des partenariats avec des organismes de l'extérieur représentant les groupes désignés; ces employeurs obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui ont recours à des méthodes traditionnelles, par exemple l'envoi d'avis d'emplois vacants aux organismes.

Ainsi, la société Laidlaw Transit demande aux organismes de l'extérieur qui représentent les quatre groupes désignés de formuler des recommandations. Craig Broadcast Systems Inc. continue de collaborer avec l'Interprovincial *Association on Native Employment Inc.* Selon cette société, le partenariat établi avec des organismes d'approche est la raison de leur succès à recruter des salariés autochtones. L'entreprise Purolator estime que c'est grâce à son étroite collaboration avec Work-Able et Good Will Industries qu'elle a été en mesure d'engager certains travailleurs de LifeWorks, une organisation qui vient en aide aux personnes handicapées. Le Musée des beaux-arts du Canada et l'Inuit Art Foundation travaillent de concert dans le cadre du Cultural Industries Training Program de la fondation, qui a pour objet d'exposer les participants à des possibilités de carrière. La société Bearskin Lake Air Service Limited a élaboré et mis en ouvre un programme de sensibilisation aux autres cultures avec l'aide d'une association pluriethnique locale.

Les partenariats de ce genre ne permettent pas seulement de recruter des travailleurs de talent, ils rappellent aux membres des groupes désignés l'engagement des entreprises à l'égard des principes d'équité en matière d'emploi, ce qui en retour favorise un milieu de travail satisfaisant favorable à la productivité.

PARTAGE DES PRATIQUES

La grande réunion de consultation et d'apprentissage qui regroupe les membres du comité sur la diversité, les cadres supérieurs et les spécialistes des ressources humaines de tout le pays a eu lieu en novembre 2000. Cette année, le thème de la rencontre était « Optimiser et mesurer la diversité aux fins de la SCHL ». Plus de 60 participants se sont réunis pour évaluer les progrès réalisés par la Société en matière de gestion de la diversité, célébrer les réussites, se familiariser davantage avec les techniques qui favorisent l'intégration dans l'effectif et permettent de mesurer le degré de diversité ainsi que pour établir les priorités de l'année qui vient.

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Les stratégies de communication des organisations ne se limitent pas aux partenariats avec les associations représentant les groupes désignés. Les employeurs concrétisent leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi en communiquant leurs connaissances et en partageant leurs ressources avec d'autres intervenants. Les ateliers et les conférences axés sur l'équité sont de plus en plus monnaie courante dans les entreprises. De nombreux employeurs ont indiqué qu'ils participent à ce genre de conférences où l'on se penche sur des questions telles que l'élimination des obstacles, l'amélioration de l'accès pour les personnes handicapées et la sensibilisation aux questions touchant ces personnes. Cette année, on constate une augmentation du nombre d'employeurs qui travaillent en collaboration avec les unités de négociation des salariés afin de passer en revue les résultats dans le domaine de l'équité en

matière d'emploi et de réviser la politique. Nombre d'employeurs favorisent l'équité dans le milieu de travail en ayant recours à des mécanismes prévus dans la convention collective.

PRIX D'EXCELLENCE

Les employeurs qui se démarquent par leurs bonnes pratiques reçoivent le Prix d'équité en emploi et le Prix Vision. Les critères utilisés pour choisir les lauréats sont, notamment, la qualité des programmes d'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus, les efforts de bonne foi, l'innovation et l'adaptation, les mesures spéciales, les mesures raisonnables d'adaptation et, enfin, la participation du personnel à tous les niveaux de l'organisation.

Le Prix Vision est décerné pour souligner les méthodes créatives et innovatrices mises en ouvre pour favoriser l'équité et l'égalité dans le milieu de travail. Ce prix est une statuette de bronze conçue par un artiste autochtone du Canada.

Prix Vision 2001

1. Groupe de sociétés de la Banque de Montréal

Les certificats d'excellence reconnaissent les efforts spéciaux et continus déployés par les organisations pour obtenir un effectif représentatif. Il s'agit d'un cadre contenant une reproduction de la statuette Vision sur lequel est inscrit le nom de l'entreprise.

Certificats d'excellence 2001

1. Daimler Chrysler Canada Inc. et Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile
2. Amex Canada Inc.
3. Rogers AT&T Wireless Inc.
4. Yanke Group of Companies

Depuis 1990, vingt cinq Prix Vision et 70 certificats d'excellence ont été décernés aux employeurs dont le rendement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi a été exceptionnel.

LES DIX PRINCIPAUX AVANTAGES DE L'ÉQUITÉ EN MATIERE D'EMPLOI

L'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi présente de nombreux avantages, dont les dix principaux sont les suivants :

Supprimer les obstacles auxquels se heurte 70 p. 100 de la main-d'oeuvre du Canada

Sur le marché du travail canadien, six ou sept travailleurs sur 10 sont des membres des quatre groupes désignés. Selon MM. Edward Harvey et William Blakely, de l'Université de Toronto, la sousutilisation de ces groupes représente, sur le plan économique, un coût de 50 milliards de dollars par année, soit près de 5 p. 100 du produit intérieur brut du Canada. Le fait d'éliminer les obstacles à l'emploi des membres de ces groupes permettrait de récupérer une partie de la production perdu, ce qui compenserait largement le faible investissement nécessaire.

Appuyer le principe de l'intégration mis de l'avant par le gouvernement

Le gouvernement du Canada a reconnu l'intégration comme étant l'une de ses politiques clés pour l'avenir. Dans le discours du Trône de 2001, on a insisté sur le fait que la force du Canada est sa diversité; le gouvernement a aussi donné une orientation en ce qui concerne la population active canadienne et demandé que les efforts et les ressources soient axés sur la création de la main-d'oeuvre qualifiée dont l'économie a besoin. Le discours fait état des activités clés, notamment, en ce début de millénaire, poursuivre les efforts en vue de renforcer le Canada et d'en faire un pays encore plus inclusif, garantir à toute la population canadienne une meilleure qualité de vie, viser à une plus grande cohésion sociale dans le contexte d'une mondialisation croissante, faire de notre économie un chef de file qui s'appuie sur l'innovation, les idées et le talent.

Utiliser notre capital humain dans l'économie axée sur le savoir

Le 21e siècle compte désormais sur la matière grise pour progresser. Les pays industrialisés, qui dépendaient auparavant des ressources naturelles et des produits manufacturés, doivent maintenant composer avec un marché fondé sur les connaissances. Les membres des quatre groupes désignés constituent une ressource stratégique dans une économie du savoir en croissance rapide. Par exemple, il existe parmi les membres des minorités visibles une plus forte proportion de membres des professions libérales et d'experts techniques que chez les autres groupes de Canadiens; par ailleurs, les services bancaires comptent dans une large mesure sur une main-d'oeuvre féminine (plus de 70 p. 100 de l'effectif dans ce secteur).

Résoudre le dilemme de l'exode et le gaspillage des cerveaux

Chaque année, près de 40 000 Canadiens et Canadiennes qualifiés émigrent vers d'autres pays qui offrent plus de débouchés et de meilleurs salaires. Même si le Canada compte une main-d'oeuvre qualifiée, il n'est pas en mesure de garantir une offre durable de compétences. Selon Développement des ressources humaines Canada (DRHC), nous aurons besoin de plus de un million de travailleurs

qualifiés au cours des prochaines années. D'où la nécessité d'attirer et de maintenir en emploi les travailleurs de talent qui se trouvent dans notre main-d'oeuvre. Cette tâche sera plus facile si on élimine les obstacles et si on prend des arrangements adaptés aux différences. Autrement, un dilemme se pose : soit l'exode des cerveaux, c'est-à-dire l'émigration, soit l'inutilisation des cerveaux à cause de la sousutilisation des personnes qualifiées du Canada.

Renouveler le bassin des ressources humaines

Les deux principaux outils dont nous disposons pour renouveler et renforcer le bassin de travailleurs qualifiés sont l'immigration et les politiques en matière d'équité. Les membres des groupes désignés constituent une grande partie de la main-d'oeuvre qualifiée du Canada (10 millions par rapport à 15 millions au total). En outre, le Canada accueille chaque année 250 000 immigrants, dont 80 p. 100 appartiennent à une minorité visible. Au cours des cinq prochaines années, un million de nouveaux Canadiens feront partie d'une minorité visible. Il s'agit là d'un bassin important de personnes de talent, et l'équité en matière d'emploi vise à créer une situation propice à l'emploi et à l'avancement de ces personnes sur le marché du travail.

Accroître la compétitivité économique du Canada sur la scène internationale

Au cours de la dernière décennie, les Canadiens et les Canadiennes ont été témoins des progrès de la technologie, de la convergence des marchés internationaux et des ententes commerciales, situation qui a eu une incidence considérable sur le marché du travail national et sur la structure industrielle. Ces changements ont fait ressortir la pertinence de l'équité en matière d'emploi au 21e siècle. On considère maintenant les membres des groupes désignés comme des atouts dans une économie mondialisée où un pays qui n'exploite pas au maximum ses ressources humaines perd du terrain.

Assurer la position du Canada comme chef de file mondial

Pour bien des pays, le Canada est une société modèle qui fait participer toute sa population à la prospérité et à la paix sociale. Au cours de la dernière année seulement, plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud, la Hollande et la République tchèque, ont fait appel au savoir-faire du Programme du travail dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Le Canada, à cause de la diversité qui caractérise sa population, est perçu comme un pays très riche en ressources humaines. Par exemple, notre pays a toute une gamme de langues ancestrales, autres que l'anglais et le français, qui pourraient être exploitées dans la nouvelle économie pour traiter avec nos partenaires commerciaux. L'équité en matière d'emploi est une pierre angulaire de ce rôle de chef de file.

Établir un dossier d'analyse pour les entreprises privées

Dans le secteur des services à forte proportion de main-d'oeuvre, le fait de ne pas reconnaître la diversité de la clientèle peut amener les consommateurs à aller voir ailleurs. Bon nombre d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont indiqué qu'ils étaient plus concurrentiels lorsqu'ils avaient une main-d'oeuvre diversifiée. Les banques ayant un effectif diversifié peuvent servir une clientèle multiethnique et multilingue, ce qui contribue à un bilan positif.

Améliorer la gestion des ressources humaines et, donc, le rendement

Chaque année, de nombreux employeurs signalent que la mise en ouvre de pratiques fondées sur l'équité en matière d'emploi leur a permis d'améliorer la gestion des ressources humaines et d'établir une culture d'entreprise moderne qui parle un langage universel dans une économie mondialisée. L'entreprise dont les systèmes d'emploi ne présentent pas d'obstacles projettera une meilleure image, et aura une équipe solide et une saine gestion des ressources humaines.

Confirmer la nouvelle notion selon laquelle l'équité et l'efficacité vont de pair

Du point de vue social, l'équité en matière d'emploi favorise la redistribution des possibilités et, au bout du compte, de la richesse entre tous les travailleurs qualifiés de la société. Traditionnellement, au vingtième siècle, on croyait qu'il était possible de soutenir l'efficacité et ainsi de produire plus de richesse, ou de soutenir l'équité et de produire moins de richesse mais une meilleure répartition de celle-ci. Les chercheurs remettent maintenant ce dogme en question et constatent que la réalisation de l'équité mène à un niveau de vie plus élevé pour tous.

Bref, même si certains avantages de l'équité en matière d'emploi sont quantifiables en espèces sonnantes, ce n'est pas le cas d'autres qui sont, cependant de toute évidence, importants pour le pays.

3. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 2000, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en ouvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques et dans la partie descriptive du rapport de chaque employeur.

L'évaluation consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats.

Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur** - *Représentation* - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur** - *Répartition* - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés.
- **Troisième indicateur** - *Écart salarial* - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur** - *Recrutement* - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.
- **Cinquième indicateur** - *Promotions* - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du

groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur** - *Cessations de fonctions* - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

LA NOTATION

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus pour les indicateurs 1 à 6 sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

CHIFFRES NON SIGNIFICATIFS

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 2000. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MÊME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

Groupe désigné	Cote					
	A	B	C	D	Z	Total
Femmes	88	84	160	57	1	390
Autochtones	140	50	31	63	52	390
Personnes handicapées	21	16	126	136	21	390
Membres des minorité visibles	101	47	112	55	32	390

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. Aucun employeur n'a reçu 4 fois la note A (i.e. pour chaque groupe désigné), mais au moins 22 employeurs ont reçu 3 fois la note A. Par contre, 61,0% de tous les employeurs (i.e. 238 compagnies ont reçu au moins un A.

La plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires. Près de 50 employeurs ont soumis leur premier rapport en 2000, selon le genre seulement, donc ont été cotés ainsi pour les femmes.

Résultats selon les secteurs

Secteur bancaire

La grande majorité des banques ont obtenu de bons résultats (la cote A ou B) en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour la plupart des employeurs de ce secteur, mais ils étaient répartis également entre les cotes élevée, moyenne et faible pour les Autochtones.

Secteur des transports

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. A cet égard, les employeurs ont obtenu la cote A dans une proportion de 83 sur 228; pour les trois autres groupes désignés, peu d'employeurs ont obtenu le même succès; la plupart ont eu une cote faible. En 2000, la situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 48 employeurs ont obtenu la cote A et 22 la cote B.

Secteur des communications

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les femmes (36 sur 91) et pour les Autochtones (29 sur 91). Seulement 5 employeurs ont obtenu le même résultat pour les

personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (74 sur 91), pour les minorités visibles (39 sur 91) et pour les Autochtones (43 sur 91). La cote pour les Autochtones démontre une amélioration importante par rapport à l'an dernier, puisqu'elle a même surpassé celle des minorités visibles. Cependant, des 91 compagnies dans ce secteur, seulement 11 se sont vu attribuer une cote supérieure à C pour les personnes handicapées.

Autres secteurs

Environ le tiers des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la cote C a été attribuée moins souvent que la cote D pour les Autochtones. La plupart des employeurs (45 sur 50) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

INTERPRÉTATION DE LA LISTE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes.

Les codes ci-après figurent dans le tableau. Un total de 62 employeurs ont soumis un rapport en retard cette année, 1 n'en a pas soumis et 5 ont soumis un rapport volontaire. Selon la Partie III de la Loi, la Ministre du Travail est autorisée à émettre des pénalités monétaires aux employeurs pour un rapport en retard et pour soumission consciente de fausse information.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de ses règlements, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SECTEUR BANCAIRE					
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	553	C	D*	D*	C
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	34 245	A	B	C	B
	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	269	B	Z	Z	B
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	348	A	Z	C	A
	BANQUE DE MONTRÉAL	22 273	A	B	C	A
	BANQUE DU CANADA	1 260	B	A	C	A
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 384	A	B	C	A
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 898	A	C*	C	C
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	253	B	Z	Z	C*
	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	249	A	Z	D*	B
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	11 514	A	A	C	C
	BANQUE ROYALE DU CANADA	36 325	A	B	C	A
	BANQUE SCOTIA	27 098	A	A	C	A
	CITIBANQUE CANADA	1 144	A	A*	C	A
	CITIZENS BANK OF CANADA	170	B	D*	D*	A
	DEUTSCHE BANK OF CANADA	207	B	A*	D*	A
	ING BANK OF CANADA	253	B	Z	D*	B
	MBNA CANADA BANK	687	A	A	D	B
	SERVICES SYMCOR INC.	3 386	A	B	C	A
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	109	C	Z	Z	A
	THE TORONTO-DOMINION BANK	24 331	A	A	C	A
	SECTEUR DES TRANSPORTS					
	1641-9749 QUEBEC INC.	321	C			
L	**3087-9449 QUÉBEC INC.**	**188**	**C**	**Z**	**Z**	**A**
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	393	D	A	D*	C*
L	**3846113 CANADA INC.**	**114**	**B**	**A***	**A***	**C**
L	**591182 ONTARIO LTD.**	**282**	**C**	**Z**	**Z**	**D***
L	**682439 ONTARIO INC.**	**173**	**D***			
L	**A.J. BUS LINES LTD.**	**122**	**A**	**A***	**C***	**D***
L	**ACRO AEROSPACE INC.**	**371**	**C**	**D***	**D***	**A**
	ADBY TRANSPORT LIMITED	93	C	B*	D*	D*
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	278	B	D*	C*	A
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	337	C	Z	D*	C*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	487	A	A*	C	A
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	643	C	D*	D*	C
	AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	262	B	A*	D*	C
	AIR BC LIMITED	1 121	B	C	D	C
	AIR CANADA	24 633	A	A	C	C
	AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*
	AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	252	A	Z	D*	A
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	312	C	B	D*	A
	AIR NOVA INC.	1 325	B	C*	C	D
	AIR ONTARIO INC.	988	B	A*	C	C
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2 662	B	A	C*	C
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	781	D	A	C	A
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	187	C	A*	D*	Z
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	176	A			
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 737	D	A	C	C
	AMERICAN AIRLINES INC.	285	A	D*	A	A
L	**APEX MOTOR EXPRESS LTD.**	**142**	**B**			
	L ARMOUR TRANSPORT INC.	392	C	B*	C*	A*
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 130	C	A*	C	C
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 482	D	A	C	B
	ATCO FRONTEC CORPORATION	267	C	A	C*	A
	ATLANTIC TOWING LIMITED	201	D*	Z	Z	Z
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	190	D	B*	Z	Z
	ATOMIC TCT LOGISTICS INC.	902	C	C	D*	C
	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	135	C	Z	Z	A*
L	**B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.**	**169**	**D**			
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	265	A	A*	B*	A
L	**BAY FERRIES LIMITED**	**127**	**C**			
	BCR MARINE LTD.	216	C	D*	D*	C
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	403	B	B	D*	A
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	318	D	C	D*	A*
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	155	C*	A	B	C*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	BISON DIVERSIFIED INC.	656	C	A	D	C
	BRADLEY AIR SERVICES	1 116	B	C	C	A
	BREWSTER	101	C			
	BRITISH AIRWAYS	241	A	Z	D*	B
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	253	D	A*	D*	B*
L	**BRUCE R. SMITH LIMITED**	**251**	**C**			
	BYERS TRANSPORT LIMITED	310	C	D*	Z	C*
L	**CALAC TRUCKING LTD.**	**327**	**C**	**D***	**Z**	**Z**
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	136	B	D*	D*	C*
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	368	B	B	D*	B*
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	786	D	A*	C*	C
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	160	C	A*	A*	D
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	917	C	A	C	C
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14 294	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	1 988	B	A	C	C
L	**CANXPRESS LTD.**	**196**	**C**			
	CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.	113	B	Z	D*	A
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**340**	**A**	**C***	**D***	**A**
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	636	C	A	D	A
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	386	C	B	C*	A
	CHEMIN DE FER QNS&L	455	C*	D*	Z	Z
	CLARKE INC.	798	C	A*	Z	D
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	17 012	C	C	C	C
	CONAIR GROUP LTD.	502	D	B	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	366	C	A*	D*	B
L	**CONSOLIDATED FASTFRATE INC.**	**802**	**C**			
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	571	C	A*	C	B
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	697	A	A	C	A
L	**D&W FORWARDERS INC.**	**133**	**D**			
	DAY AND ROSS INC.	1 578	C	B	D	B
	DELTA AIR LINES INC.	283	A	Z	A	C
	DICOM MONTREAL	92	C	Z	Z	B*
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	815	D	B	C*	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	160	B	B*	C*	C*
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	382	A	A*	C	A
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	709	C	C	C	C
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	289	C	B	D*	C*
L	**ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.**	**206**	**C**			
	ERB ENTERPRISES INC.	921	C	A*	C	C
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	138	D			
	EXECAIRE INC.	208	D	Z	D*	C*
N	**FEDNAV LIMITÉE**					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	435	D	D*	D*	B
	FLOYD SINTON LIMITED	144	A			
L	**FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.**	**152**	**C**			
	FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	539	C	A	C	C
	GERTH TRANSPORT LTD.	258	C	Z	Z	Z
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**169**	**D**	**A***	**A***	**D***
	GOJIT LOGISTIQUE INC.	140	B	Z	Z	A
	GOSSELIN EXPRESS LTÉE	123	C			
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	182	A			
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	743	C	Z	C*	C
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 836	C	A	C	C
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	243	D	A	C*	C*
	GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	206	C	A*	A	Z
	H & R TRANSPORT LTD	500	C			
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	290	D	A	C*	D*
V	**HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.**	**453**	**D***	**A**	**A**	**A**
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	139	C	Z	D*	C
L	**HIGH TECH EXPRESS & DISTRIBUTION INC.**	**119**	**C**			
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	C	Z	Z	Z
L	**HIGHLAND TRANSPORT**	**114**	**B**	**A***	**A***	**C**
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A			
L	**HUNTERLINE MANAGEMENT SERVICES**	**350**	**D**	**D***	**Z**	**C***
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	153	C*			
	INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	89	B	Z	Z	B

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	267	D	A*	D*	B
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	389	A	B*	D*	A
	J. & T. MURPHY LIMITED	321	A			
	J.D. SMITH ET FILS	240	C	A*	A	C
L	**J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED**	**188**	**B**	**A***	**Z**	**D***
	JAY'S MOVING AND STORAGE	125	B	A	D*	D*
	JET TRANSPORT LTD.	166	C	Z	C*	D*
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	865	D	A	B	A
L	**KENMORE TRANSPORTATION INC.**	**260**	**C**	**Z**	**D***	**A**
L	**KENN BOREK AIR LTD.**	**256**	**D**	**A**	**D***	**C**
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	652	C	B	Z	B
	KRISKA HOLDINGS LTD.	377	D	D*	C*	B
L	**KUNKEL BUS LINES LTD.**	**155**	**A**			
L	**L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED**	**175**	**C**			
	LAIDLAW CARRIERS INC.	392	D	A	C	C*
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	184	D	A	C*	A
	LEVY TRANSPORT LTÉE	323	C			
L	**LIBERTY LINEHAUL INC.**	**138**	**C**			
	LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	1 808	B	C*	D*	C
	LOGISTEC CORPORATION	156	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	139	A	Z	Z	A
	MACKINNON TRANSPORT INC	162	D			
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 151	C	D*	C*	D*
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	296	C	A*	B	C
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	298	C	A*	D*	D*
	MONTSHIP INC.	123	B	Z	D*	A
	MULLEN TRUCKING INC.	357	C	A	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	136	C	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	373	C	B	D*	C
	NAV CANADA	5 424	C	C	C	C
	NESEL FAST FREIGHT INC.	267	C	A*	D*	C*
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	244	C	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	194	C	Z	D*	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	OC TRANSPO	2 149	C	A	B	A
	OCEAN SERVICES LIMITED	179	C*	D*	D*	A
	OK TRANSPORTATION LTD.	185	D	A*	B	C
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	211	B	A*	D*	D*
	PAUL'S HAULING LTD.	259	D	B*	C*	D*
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	361	C	B*	C	A
	PENNER INTERNATIONAL INC.	132	C			
L	**PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.**	**284**	**C**	**A**	**D***	**D***
	PLH AVIATION SERVICES INC.	165	D			
L	**POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED**	**325**	**D**	**A***	**C***	**D***
	PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A*	D*	B*
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	105	D*	D*	D*	D*
L	**PROVINCIAL AIRLINES LIMITED**	**262**	**C**	**A**	**D***	**A***
	RAILINK CANADA LTD.	282	C	Z	Z	Z
L	**RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.**	**181**	**C**			
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 240	C	B	C	C
L	**RIDSDALE TRANSPORT LTD**	**232**	**D**			
	RIVTOW MARINE INC.	243	D	B*	C*	C
L	**ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.**	**202**	**B**			
L	**ROSEDALE TRANSPORT LTÉE**	**159**	**C***			
L	**ROSENAU TRANSPORT LTD.**	**282**	**C**			
X	**ROYAL AVIATION INC**					
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	695	C	A*	D	B
	SAFETY-KLEEN LTD.	313	C			
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	230	D	A	C	C*
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	669	D	C*	D*	C
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 262	D	A	C	C
	SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	329	D	C*	D*	A*
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	369	C	A	D*	A
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	651	A	A*	D*	D
	SHARP BUS LINES LTD.	394	B	A	D*	D*
L	**SKYSERVICE AIRLINES CORPORATED**	**275**	**B**	**A***	**D***	**B**
L	**SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.**	**277**	**C**			

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SLH TRANSPORT INC.	1 500	D	B	C	C
	SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C	D*
	SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 838	B	C	D	A
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	397	B	A	D*	A*
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	142	A	D*	D*	B
	SPAR AEROSPACE LIMITED	614	D	D*	C	C
L	**SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.**	**263**	**D**			
L	**SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.**	**167**	**C***			
L	**SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON**	**170**	**C**	**D***	**D***	**Z**
R	**TALLMAN TRANSPORTS LTD.**					
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	179	C	C*	A	B
	TNT CANADA INC.	260	A	A*	C*	A
	TORONTO PORT AUTHORITY	120	C	A*	A	C
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	227	C	D*	C*	C
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 364	C	A	C	B
L	**TRANSFREIGHT INC.**	**328**	**C**	**A***	**D***	**A**
	TRANSIT WINDSOR	255	C	D*	C*	A
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	308	C			
	TRANSPORT ASSELIN LTÉE	201	C			
	TRANSPORT BERNIERES INC.	143	C			
	TRANSPORT BESNER INC.	351	D			
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 405	C	A	C	C
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	137	C			
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	102	C*	B*	Z	A*
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	155	Z	Z	Z	Z
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	261	D	A	C	C
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 060	C	A*	C	C
	TRANSPORT MORNEAU INC.	169	C			
L	**TRANSPORT NJN INC.**	**139**	**C**	**Z**	**Z**	**D***
	TRANSPORT QUIK X INC.	184	A	Z	Z	Z
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	228	D*	B*	D*	D*
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	B*	B	B
	TRANSPORT THOM LTÉE	152	C			

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	TRANSX LTD.	1 002	C	A	D	C
	TRENTWAY WAGAR INC.	588	C	A*	D*	C
L	**TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.**	**170**	**A**	**D***	**D***	**C***
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	278	B	A*	D*	B
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	218	C	A*	D*	C
	TST SOLUTIONS INC.	1 133	C	D*	C	C
L	**UNITED AIRLINES, INC.**	**167**	**A**	**A***	**D***	**A**
	UPPER LAKES GROUP INC.	721	C	Z	A	D*
	US AIRWAYS INC.	103	A	Z	Z	A
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	245	C	D*	B	A
L	**VERSPEETEN CARTAGE LTD.**	**214**	**C**			
	VIA RAIL CANADA INC.	3 033	C	A	C	C
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	164	D			
	WACKENHUT OF CANADA LIMITED	1 527	C	A	D	A
L	**WARREN GIBSON LIMITED**	**428**	**C**	**A***	**D***	**D***
L	**WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP**	**145**	**D**			
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	472	D	C*	C	D
	WESTCOAST ENERGY INC.	1 023	C	B	A	A
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	111	D	A*	D*	D*
	WESTJET AIRLINES LTD.	1 589	B	C	C	C
L	**WESTSHORE TERMINALS LTD.**	**185**	**C**	**Z**	**D***	**D***
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	122	B	C*	C*	D*
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	641	C	C*	D*	A
	XTL TRANSPORT INC.	158	B			
	YELLOW FREIGHT SYSTEM, INC.	288	C	Z	D*	C
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS					
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	156	B	D*	D*	A*
	ALIANT TELECOM INC.	6 081	A	B	C	C
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	192	A			
	AMTELECOM GROUP INC.	1 174	B	B	D*	A
	AT & T CANADA CORP.	4 477	A	A	C	A
L	**BCTV (A DIVISION OF GLOBAL)**	**224**	**B**	**D***	**D***	**C**

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	BELL CANADA	27 191	A	B	D	C
	BELL INTRIGNA INC.	337	B	D*	C*	B
	BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 030	A	A	C	A
	BELL NEXXIA	1 612	B	B*	C	C
	BLACKBURN RADIO INC.	110	B	A*	Z	D*
	CABLE ATLANTIC INC.	165	B	D*	A*	Z
	CALL-NET ENTERPRISES	2 462	A	B	C	B
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1 577	D	C	C	B
	CANWEST TELEVISION INC.	147	A	D*	D*	C
	CF TÉLÉVISION INC.	163	C	Z	D*	B
	CHCH	182	B	D*	C*	D*
	CHUM LIMITED	1 898	A	C*	C	D
	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	192	B	C*	D*	C
	COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	358	B	D*	Z	Z
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	901	B	B*	C	C
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	237	B	A*	D*	Z
	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	638	A	A*	C	A
	CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	357	C	Z	D*	C
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 718	A	D	D	C
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	287	B	A*	C	C
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	166	B	D*	D*	D*
	CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	328	A	D*	D*	A
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	197	C	Z	A	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	148	B	A*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	177	C	D*	B*	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	108	A	A*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 028	A	A	C	A
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	169	A	B*	D*	B
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	B	D*	Z	B*
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	B	D*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	179	B	A*	B*	D*
L	**DYNAMEX CANADA INC.**	**530**	**A**	**B**	**D***	**A**
	ELYPS SOLUTIONS DE RÉPARTITION	222	B	Z	Z	B
	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 916	D	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 503	A	B	C	A
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	430	A	A*	D*	C
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	251	B	D*	D*	Z
	GROUPE TVA INC.	914	B	D*	D*	D*
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	134	C	A*	D*	D*
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	2 799	A	C	B	C
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	276	C	D*	B	D*
	MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 832	C	A	D	A
	MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2 473	A			
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	147	A	A*	D*	C*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	224	B	C*	B	D*
	MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	142	A	Z	Z	B*
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	338	B	A*	D*	C*
	NORIGEN COMMUNICATIONS INC.	458	B			
	NOROUESTEL INC	586	C	C	A	A
	NORTEL NETWORKS	162	D*	A*	D*	C
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	261	A	D*	C*	C*
	PAGING NETWORK OF CANADA	207	A	Z	D*	A
	PELMOREX INC.	297	A	A*	B*	B
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	874	A			
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	12 184	C	A	C	A
	RADIO 1540 LIMITED 121 C Z Z B L RADIO ASTRAL	349	B	Z	Z	D*
L	**RADIO ASTRAL**	**349**	**B**	**Z**	**Z**	**D***
L	**RADIO NORD INC.**	**140**	**A**	**A***	**D***	**Z**
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	183	B	B*	C*	Z
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	330	C	D*	C	D*
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	136	A	Z	D*	Z
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 672	A	B	D	B
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 496	B	B	D	A
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	857	A	A*	C	B
	ROGERS WIRELESS INC.	3 639	A	A	C	A
	RSL COM CANADA INC.	251	B	D*	D*	A
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 970	B	D	D	A
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	56 468	A	A	C	A
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 620	A	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	STANDARD RADIO INC.	437	B	A*	A	C
	STRATOS GLOBAL CORPORATION	204	B	D*	Z	A*
L	**TÉLÉBEC LTÉE**	**625**	**B**	**A***	**C***	**D***
	TÉLÉGLOBE CANADA INC.	1 033	B	B*	C*	B
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1 074	B	D	C*	C
	TELESAT CANADA	482	D	D*	C	A
	TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	300	A	A*	D*	D*
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 462	A	D*	C	A*
	TELUS INC.	20 676	B	C	C	C
	TELUS MOBILITÉ	2 998	A			
	THUNDER BAY TELEPHONE	298	B	D*	A	C*
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	384	A	D*	D*	A
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 420	C	A	D	A
	VIDEON CABLESYSTEMS INC.	715	B	A	C	B
	VIDÉOTRON LTÉE	3 011	B	D*	C	C
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	763	C	B*	D*	C
	AUTRES SECTEURS					
	ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	676	D	A	C	C
	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	1 994	C	D	C	D
	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	152	A	Z	D*	C
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 188	B	D*	C*	C
	BRINKS CANADA LIMITED	2 017	C	A	C	B
	CAMECO CORPORATION CANADIENNE					
	D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 217	C	A	C	A
	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	186	C	B*	D*	C*
	CARGILL LIMITÉE	930	C	C*	C*	C
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	213	B	D*	D*	A
	COGEMA RESOURCES INC.	428	C	A	C*	A
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	450	A	C	D*	C
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	346	A	A*	D*	C*
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITÉE	1 542	C	B	A	A
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA 164 A A* D* A					
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	227	C	B*	D*	A
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 300	B	B	C	A

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	165	C	Z	Z	A
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	820	C	D*	C*	C
L	**LANDMARK FEEDS INC.**	**311**	**C**			
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	261	C	D*	D*	D*
	MDS NORDION INC.	825	B	D*	C	A
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	591	C	A	C	B
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	145	A	A*	D*	A*
L	**MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA**	**208**	**A**	**D***	**A***	**A***
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	227	A	A*	D*	D*
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	330	D	B*	C*	C
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	156	A	A	C*	C*
	ONTARIO POWER GENERATION	14 923	C	B	C	B
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	171	C	A	A	C
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	916	C	C	C	C
	PRESSE CANADIENNE (LA)	383	B	A*	B	C
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	111	C	A	D*	A*
	REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	136	C	Z	D*	A
	RIDLEY INC.	410	D	C*	D*	B
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	920	B	C	C	C
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 634	C	D	C	C
	SÉCUR INC.	900	C	A	D*	D*
	SECURICOR CANADA CASH SERVICES	3 020	C	A	C	B
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 623	A	A	C	A
L	**SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON**	**608**	**C**	**Z**	**C**	**Z**
L	**SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS**	**598**	**B**	**D***	**D***	**C**
L	**SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE**	**840**	**B**	**A**	**C**	**C**
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS	394	A	A*	D*	A*
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	209	A	A*	D*	D*
	SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	103	A	A*	D*	B
	SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	874	B	D*	C	A
	TÉLÉFILM CANADA	94	A	Z	D*	D*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 414	C	D	C	C
	VERREAULT NAVIGATION INC.	104	D	Z	D*	Z
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	185	C	A*	A	D*

4. Rapports des employeurs

Le présent chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés en ce qui a trait à l'emploi, en 2000, dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

4.1 L'effectif

- *En 2000, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté de façon majeure dans les secteurs des transports et des communications, mais a diminué dans le secteur des banques; la croissance la plus forte a été observée dans le secteur des communications. Le tout s'est soldé par une augmentation nette de 4,0 %.*
- *Quatre-vingt-six nouveaux employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 28 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 394, ce qui représente une hausse de 58.*
- *En 2000, la proportion de nouveaux salariés dans l'effectif est passée de 12,7 % à 17,1 %, et celle salariés promus a également augmenté, passant de 8,9 % en 1999 à 10,2 % en 2000. Par ailleurs, en ce qui concerne les cessations de fonctions, la proportion a aussi augmenté, passant de 12,5 % à 15,7 % en 2000.*

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 1999 ET 2000

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	1999	2000	1987	1999	2000
Banques	23	21	21	169 632	174 760	172 447
Transports	208	173	232	203 207	164 513	177 101
Communications	90	94	91	179 247	197 960	211 448
Autres secteurs	52	48	48	43 331	51 526	51 348
TOUS LES SECTEURS	373	336	394	595 417	588 759	612 344

LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 2000

En 2000, le nombre de salariés visés par la *Loi* a augmenté de 4,0 % par rapport à l'année précédente. La hausse du nombre des salariés, lequel est passé de 588 759 à 612 344, est attribuable à la situation économique favorable et au nombre élevé d'employeurs qui ont produit un rapport pour la première fois. L'effectif visé par la *Loi* s'est accru de 12 585 salariés dans le secteur des transports et de 13 488 salariés dans celui des communications, mais ces hausses ont été partiellement contrebalancées par une baisse dans le secteur des banques (- 2 313). Dans les autres secteurs, il n'y a pratiquement pas eu de changements en 2000.

L'augmentation observée dans les transports et les communications est responsable de la hausse globale de l'effectif. Ensemble, au moins sept employeurs ont représenté 13 000 salariés de plus en 2000. Ce sont Air Canada, Postes Canada, MTT, Corus Entertainment, Trans Canada Pipelines et Expertech Network qui ont le plus contribué

à l'accroissement. Par contre, au cours de la même période, trois employeurs ont perdu ensemble 5 000 salariés; il s'agit de la Banque Royale, de la Banque nationale et des Lignes aériennes Canadien International.

En 2000, 86 employeurs ont déposé un rapport pour la première fois, ajoutant près de 30 000 salariés à l'effectif visé par la *Loi*. Cependant, pour diverses raisons, 28 autres n'ont pas produit de rapports, ce qui a entraîné une diminution de près de 6 500 salariés. À titre d'exemple, l'effectif de certains employeurs a pu tomber à moins de 100 salariés, ou a été fusionné avec celui d'autres employeurs, ce qui a mis fin à leurs activités, tandis que d'autres encore ont peut-être présenté leur rapport trop tard pour qu'il puisse être pris en considération lors de la préparation du présent rapport (voir la liste de ces employeurs au chapitre 3).

Quelques 86 organisations se sont ajoutées au nombre total d'employeurs visés par la *Loi* en 2000, portant ainsi le total à 394. Les 55 nouveaux employeurs qui se sont ajoutés en 2001 à la liste de ceux qui sont assujettis à la *Loi* ont été invités à déposer un rapport en 2002.

En 2000, la plupart des salariés visés occupaient un emploi à plein temps : 85,1 % comparativement à 84,0 % l'année précédente. Par ailleurs, 14,1 % travaillaient à temps partiel et 0,8 % étaient des salariés temporaires.

Variations sectorielles

Les trois secteurs de compétence fédérale les plus importants qui sont visés par la *Loi* ont compté pour près de 92,0 % de l'effectif. Le secteur des communications venait au premier rang avec 34,5 % de l'effectif total, suivi de près par les transports (28,9 %) et les banques (28,2 %). Les deux premiers secteurs ont vu leur part de l'effectif croître de près de 1,0 % chacun. Le secteur des banques a connu une baisse marquée de 1,5 % tandis que dans les autres secteurs la diminution a été de 0,4 %.

En 1998, le nombre de salariés dans le secteur des banques a recommencé à croître après avoir, au cours de la période allant de 1991 à 1997, régressé par rapport au chiffre record de 184 956 atteint en 1990. En 1999, le secteur comptait 174 760 salariés mais ce nombre a décliné pour s'établir à 172 447 en 2000. Cette baisse s'explique en grande partie par les regroupements et les progrès de la technologie. Le secteur des transports s'est aussi relevé d'un déclin prolongé; des 208 514 salariés présents en 1988, il n'en restait plus que 147 261 en 1997, mais cette tendance s'est renversée et, depuis, le nombre de salariés a atteint 177 101 en 2000. Les fusionnements sont la principale raison du déclin de l'effectif dans le secteur des transports. Le déclin prolongé dans le secteur des communications n'a pas été aussi important que celui enregistré dans les secteurs des banques et des transports. En effet, le nombre de salariés dans le secteur des communications est passé de 213 492 en 1990 à 191 198 en 1997, mais a grimpé à 211 448 en 2000.

Variations régionales

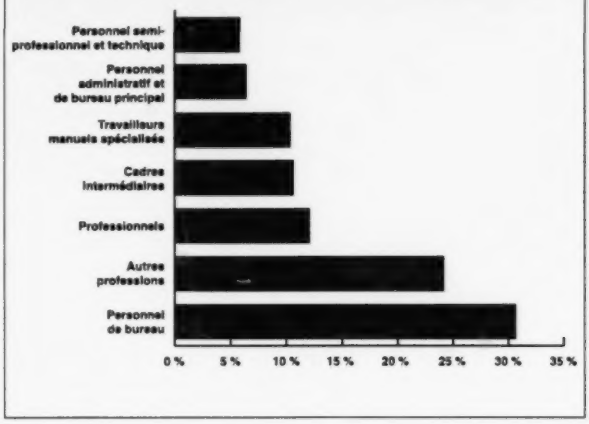
Les quatre provinces du Canada qui comptent le plus d'habitants (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta) ont compté pour 86,1 % de l'effectif visé par la *Loi* en 2000. L'Ontario s'est taillé la part du lion avec 44,8 %, suivi par le Québec avec 18,9 %, la Colombie-Britannique avec 12,0 %, et l'Alberta avec 10,4 %. Trois de ces provinces affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente, tandis que la Colombie-Britannique a connu une baisse.

Ensemble, les 9 autres régions comptaient pour 13,9 % de l'effectif visé par la Loi. Dans le Nord, l'effectif des trois territoires visés par la *Loi* était de 1 194 salariés, ce qui représente près de 0,2 % de l'effectif total.

En 2000, le nombre de salariés visés par la *Loi* a diminué dans six des treize provinces et territoires par rapport à l'année précédente. C'est en Colombie-Britannique (- 4 891), en Nouvelle-Écosse (- 854) et au Manitoba (- 686) que la baisse a été la plus forte.

Profil professionnel

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EN 1999



Plus du tiers des salariés assujettis à la *Loi* étaient concentrés dans les emplois de la catégorie personnel administratif et de bureau en 2000. Ensemble, cette catégorie et celle du personnel de bureau principal comptaient pour 37,1 % de l'effectif, c'est-à-dire pratiquement la même proportion qu'en 1999.

Par ailleurs, une proportion plus importante des salariés se trouvait dans les catégories des professionnels et du personnel semi-professionnel que l'année précédente. En 2000, 17,9 % de l'effectif était concentré dans ces catégories et réparti comme suit : 12,1 % professionnels et 5,8 % membres du personnel semi-professionnel et technique.

Les cadres supérieurs et intermédiaires et les autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 11,4 % de l'effectif visé par la *Loi* en 2000, comparativement à 11,0 % l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué encore cette année de 0,1 %, s'établissant à 9,6 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 2000. Par exemple, 74,8 % des salariés du secteur des banques occupaient des postes appartenant aux catégories du travail de bureau et des professions libérables, par rapport à 65,1 % dans les communications, 44,8 % dans les autres secteurs et seulement 24,4 % dans les transports. Par ailleurs, dans le secteur des transports, 46,6 % des salariés occupaient des emplois de travailleurs qualifiés ou spécialisés contre seulement 0,1 % des salariés dans le secteur des banques. Un autre phénomène observé est la migration continue des salariés, dans le secteur des banques, des catégories du personnel de bureau vers le personnel de bureau principal et la catégorie des professionnels, ce qui représente une baisse de 1,1 % dans la première catégorie, en 2000, alors que dans la dernière catégorie, on a enregistré une baisse de 1,3 %.

RECRUTEMENTS

En 2000, l'effectif visé par la *Loi* était de 101 836 nouveaux salariés, par rapport à 74 341 en 1999. Ces 27 500 salariés de plus ont amené une hausse du taux des recrutements par rapport à l'ensemble de l'effectif. En effet, ce taux est passé de 12,7 % à 17,1 % en 2000. Il s'agit du taux le plus élevé depuis 1990.

Au cours de l'année de référence, le secteur des communications est resté à la tête des autres secteurs pour ce qui est des recrutements avec 38,2 % de tous les recrutements chez les employeurs visés par la *Loi;* venaient ensuite le secteur des transports (34,7 %), celui des banques (21,2 %) et les autres secteurs (6,0 %).

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a augmenté dans tous les secteurs, en particulier dans celui des transports, où elle est passée de 14,9 % à 21,5 %, et dans celui des communications, où elle est passée de 14,6 % à 18,7 %. En 2000, il y a eu une augmentation sans précédent dans les secteurs des communications et des transports où le nombre des nouveaux salariés a été de 38 864 et de 35 380 respectivement. Dans le secteur des communications, le nombre de nouveaux salariés est le double de celui qui a été enregistré en 1996 (19 491 salariés) et il est plus élevé que le nombre record de 31 215 personnes embauchées en 1989 dans ce secteur.

Dans le secteur des banques, les employeurs ont embauché 5 303 personnes de plus en 2000 que l'année précédente; dans le secteur des transports, et dans les autres secteurs, il y a eu respectivement 10 891 et 819 salariés de plus. En pourcentage de

l'effectif dans chaque secteur, la représentation des nouveaux salariés est passée de 9,4 % à 12,6 % dans le secteur des banques et de 10,2 % à 11,8 % dans les autres secteurs. Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la *Loi.*

Environ 67,6 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés au cours de l'année à l'effectif visé par la *Loi* travaillaient à plein temps, 31,6 % travaillaient à temps partiel et seulement 0,8 % étaient des salariés temporaires. Il s'agit là d'une variation importante par rapport à l'année précédente où 60,0 % des recrutements étaient concentrés dans les emplois à plein temps.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Le nombre de cessations de fonctions a augmenté considérablement (de 28,4 %) passant de 72 943 en 1999 à 93 640 en 2000. Le niveau et l'ampleur de cette hausse sont les plus élevés depuis 1986. En ce qui concerne les cessations de fonctions, près de 7 salariés sur 10 occupaient un emploi à plein temps.

Au cours de l'année de référence, le nombre de cessations de fonctions a été inférieur au nombre de recrutements. En conséquence, le résultat net est positif pour la troisième année consécutive. C'est ce qui s'est produit tous les ans de 1990 à 1997. Le nombre de nouveaux salariés a été supérieur au nombre des salariés licenciés, l'écart étant de 8 196 personnes en 2000 dans l'effectif visé par la *Loi.* Cet écart est le plus important à ce jour. En effet, le record de 5 060 salariés enregistrés en 1998 a été dépassé.

En 2000, les employeurs visés par la *Loi* ont embauché 32 439 salariés à temps partiel, et ont mis fin à l'emploi de 25 154 personnes, ce qui représente un écart de 7 285 salariés. Toutefois, la situation a été moins bonne dans le cas des emplois à plein temps où le nombre de nouveaux salariés a dépassé le nombre de salariés mis à pied de seulement 911.

Le secteur des communications a enregistré 34,4 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des banques avec 29,8 %, celui des transports avec 28,4 % et, enfin, les autres secteurs avec 7,4 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la *Loi,* les cessations de fonctions ont augmenté dans les secteurs des communications, des banques, des transports et dans les autres secteurs ils sont passés respectivement de 13,6 % à 15,5 %, de 10,9 % à 16,2 %, 13,5 % à 16,1 % et, enfin, de 10,2 % à 13,6 %.

Ce sont les employeurs du secteur des transports qui se sont distingués en 2000, embauchant plus de personnes qu'ils en ont licenciées. Dans ce secteur, la différence entre les cessations de fonctions et les nouveaux salariés était de 8 828. Dans le secteur des communications, on a aussi plus souvent embauché que congédié, l'écart étant de 6 601. Par ailleurs, dans le secteur des banques et dans les autres secteurs, le nombre de cessations de fonctions a été supérieur aux recrutements. Dans le premier cas, il y a eu 6 308 cessations de fonctions de plus que de recrutements à cause des fusionnements et des réductions d'effectif qui ce sont poursuivis, tandis que dans les autres secteurs on a licencié 926 salariés de plus qu'on en a embauchés.

PROMOTIONS

En 2000, les employeurs visés par la *Loi* ont promu 60 432 salariés, soit près de 8 500 de plus qu'en 1999, mais presque le même nombre que celui qui a été enregistré en 1998. En pourcentage de l'effectif, les promotions sont passées de 8,9 % à 10,2 % en 2000.

Le secteur des banques comptait pour 51,4 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la *Loi;* venaient ensuite les communications avec 25,8 %, les transports avec 15,0 % et les autres secteurs avec 7,9 %. En nombre, les promotions ont augmenté dans tous les secteurs, le secteur des communications venant en tête avec 3 176 promotions de plus que l'an dernier, le secteur des banques avec 3 064, les transports avec 2 142 et les autres secteurs avec 132. En proportion de l'effectif, le nombre de salariés promus est passé de 16,1 % à 18,1 % dans le secteur des banques, de 4,2 % à 5,5 % dans les transports, de 6,4 % à 7,5 % dans les communications, et enfin de 9,2 % à 9,4 % dans les autres secteurs. Ce sont encore

les banques qui ont enregistré la proportion la plus élevée des promotions chez les salariés comparativement aux autres secteurs.

SALAIRES

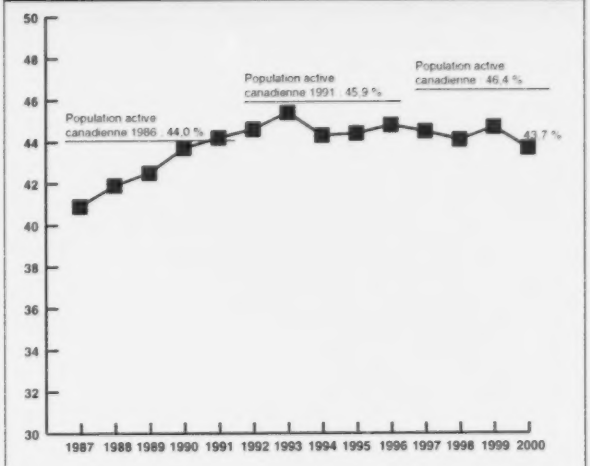
En 2000, le salaire moyen de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté de 1 971 $, ou 4,0 %, pour atteindre 51 175 $. Depuis 1998, il s'est accru globalement de 10,0 %. Au cours de l'année de référence, près de 64,0 % de l'effectif visé par la *Loi* gagnait moins que le salaire moyen contre 66,8 % l'année précédente. Au bas de l'échelle salariale, 13,6 % des salariés gagnaient un salaire inférieur à 30 000 $ en 2000, comparativement à 14,5 % un an auparavant. Le fait qu'un pourcentage plus élevé de l'effectif gagnait un salaire supérieur au salaire moyen en 2000 (35,9 % contre 33,2 %) constitue une amélioration par rapport à l'année 1999. Une faible majorité des salariés (50,5 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit entre 30 000 $ à 49 999 $, comparativement à 52,3 % en 1999.

4.2 Les femmes

- *La représentation des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la Loi a légèrement diminué en 2000.*
- *Il y a eu plus de femmes embauchées et plus de femmes licenciées cette année que l'an dernier. Cependant, le nombre d'embauches a dépassé le nombre de licenciements.*
- *La part des promotions des femmes a diminué, même si elles en ont encore obtenu la majorité.*
- *Les femmes ont gagné 78,8 % du salaire moyen des hommes et l'écart salarial entre les sexes s'est encore rétréci. C'est dans le secteur des banques et ensuite dans celui des communications que les femmes étaient le plus représentées.*
- *En général, les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles font de grand progrès dans les catégories « cadres » et «professionnels ».*

REPRÉSENTATION

RÉPRESENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



Le taux de représentation des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la Loi a diminué, passant de 44,8 p. 100 en 1999 à 43,7 p. 100 en 2000, mais se compare bien avec celui de 1987, qui était de 40,9 p. 100. Il équivalait à 94,2 p 100 de leur taux de disponibilité de 1996, celui de 2001 n'étant pas encore disponible lorsque ce rapport a été rédigé.

La main-d'oeuvre visée par la Loi comprenait 260 214 femmes en 2000. Le nombre de travailleuses a augmenté de 4 096 pour les emplois à temps plein, mais il a diminué de 4 329 pour les emplois à temps partiel. Leur pourcentage des emplois à temps plein a connu une baisse de 0,5 p. 100 pour s'établir à 39,9 p. 100 en 2000, se maintenant ainsi à peu près au même niveau depuis 1990. Celui des emplois à temps partiel a chuté de 1,1 p. 100, s'établissant à 66,8 p. 100. Il diminue constamment depuis 1995, où il était de 71,2 p. 100.

Profil des secteurs

En ce qui concerne la répartition des femmes de la main-d'oeuvre visée par la Loi, en 2000, 47,2 p. 100 d'entre elles travaillaient dans le secteur bancaire, 33,3 p. 100 dans le secteur des communications, 14,5 p. 100 dans le secteur des transports et seulement 5,1 p. 100 dans les autres secteurs. Les chiffres correspondants pour l'année précédente sont 48,0 p. 100 pour les banques, 31,3 p. 100 pour les communications, 15,6 p. 100 pour les transports et 5,0 p. 100 pour les autres secteurs. La seule hausse qui vaut la peine d'être signalée s'est produite dans le secteur des communications.

La représentation des femmes a diminué dans le secteur des banques et des transports. Dans les banques, elle a baissé de 0,6 p. 100 pour s'établir à 71,4 p. 100, poursuivant une tendance à la baisse qui dure depuis 1992, où elle s'établissait à 76,3 p. 100. Elle a aussi chuté dans le secteur des transports, où elle est passée de 25,3 à 22,9 p. 100. Cette chute a effacé la hausse de 1999, mais le niveau de 2000 était semblable à celui des années précédentes, lequel était bien supérieur aux 16,9 p. 100 de 1987. Par contre, dans les communications, la représentation féminine a augmenté, passant de 41,4 à 41,7 p. 100, mais elle s'est maintenue dans la fourchette de 40,0 à 42,0 p. 100 comme elle le fait depuis dix ans. Elle a aussi grimpé dans les autres secteurs, soit de 25,2 p. 100 en 1999 à 26,1 p. 100 en 2000.

Profil des régions

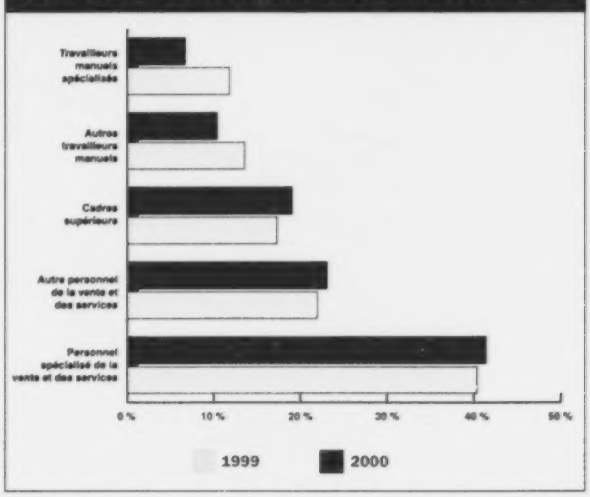
Presque neuf femmes sur dix de la main-d'oeuvre visée par la Loi habitaient les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (45,4 p. 100), le Québec (19,1 p. 100), la Colombie-Britannique (12,1 p. 100) et l'Alberta (10,2 p. 100). Les femmes de la Colombie-Britannique ont vu diminuer leur part de la main-d'oeuvre visée par la Loi, alors que les autres ont vu la leur augmenter.

La représentation des femmes a diminué dans les quatre provinces les plus peuplées, soit de 0,9 p. 100 en Ontario, où elle est passée de 45,6 à 44,7 p. 100, d'une poussière en Colombie-Britannique, où elle s'est établie à 44,5 p. 100, de 1,6 p. 100 au Québec, où elle s'est située à 44,6 p. 100 et de 1,8 p. 100 en Alberta, où elle a été de 43,3 p. 100. De toutes les provinces, c'est le Nouveau-Brunswick qui a connu le taux le plus élevé de représentation des femmes de la main-d'oeuvre visée par la Loi, soit 51,3 p. 100. Et c'est le Manitoba et la Saskatchewan qui ont obtenu le taux le plus faible, soit 36,6 p. 100 et 38,7 p. 100. Quant à l'augmentation la plus élevée, c'est encore la Nouvelle-Écosse qui en a bénéficié, passant de 44,5 à 46,3 p. 100 tandis que l'Ile-du-Prince-Édouard a subi la plus forte baisse, dégringolant de 51,9 à 47,3 p. 100. Parmi les territoires, ceux du Nord-Ouest ont enregistré la plus forte hausse, s'élevant de 26,8 p. 100 en 1999 à 32,5 p. 100 en 2000.

Profil des catégories professionnelles

En 2000, les femmes de la main-d'oeuvre visée par la *Loi* étaient très concentrées dans le travail de bureau et en particulier dans les trois catégories professionnelles suivantes : le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal et les surveillants. Leur taux de concentration dans ces catégories a même monté, passant de 63,7 p. 100 en 1999 à 65,2 p. 100 en 2000. Par contre, chez les cadres et les professionnels, il est passé de 22,6 p. 100 en 1998 à 23,3 p. 100 en 1999 et à 24,6 p. 100 en 2000. Dans la catégorie des cadres, en particulier, il est parti de 10,1 p. 100 en 1999 pour se rendre à 10,8 p. 100 en 2000.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1999 ET 2000



En 2000, la représentation des femmes a augmenté dans huit catégories professionnelles, mais elle a chuté dans six. Elle a baissé surtout dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique, où elle est tombée de 11,9 à 6,7 p. 100, et dans celle des autres travailleurs manuels, où elle est passée de 12,8 p. 100 à 10,4 p. 100. Dans les quatre autres catégories où elle a diminué, les baisses ont été mineures. Quant aux augmentations, les plus fortes sont survenues chez les cadres supérieurs, où le taux est passé de 17,3 à 19,1 p. 100, chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il est allé de 42,6 à 42,9 p. 100, chez le personnel semi-professionnel et technique, où il a grimpé de 14,9 p. 100 à 16,1 p. 100, chez le personnel spécialisé de la

vente et des services, où il a sauté de 40,2 à 41,4 p. 100 et chez les autres personnels de la vente et des services, où il a bondi de 21,4 p. 100 à 23,1 p. 100. La représentation des femmes est encore la plus élevée dans la catégorie du personnel de bureau, où le taux est de 66,7 p. 100, et dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, où il se situe à 65,3 p. 100.

Dans le secteur *bancaire*, la représentation des femmes a diminué, passant de 72,0 à 71,4 p. 100, des baisses s'étant produites dans cinq catégories professionnelles, soit celles des professionnels, des surveillants, du personnel administratif et de bureau principal, du personnel spécialisé de la vente et des services et du personnel de bureau. Cependant, ces baisses ont été compensées par d'importantes hausses dans les catégories des cadres. Les femmes sont maintenant majoritaires chez les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, où leur représentation est passée de 50,5 à 50,7 p. 100, et chez les cadres supérieurs, où elle a grimpé de 21,7 p. 100 à 23,7 p. 100, alors qu'elle était de 19,6 p. 100 seulement il y a deux ans. Elles occupent aussi la majorité des postes dans six autres catégories professionnelles et surtout dans les quatre suivantes : le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal, les surveillants et les professionnels et semi-professionnels, dont elles constituent respectivement 86,2, 83,0, 79,9 et 51,0 p. 100 de l'effectif.

Dans le secteur des *transports*, la représentation des femmes a fait toute une chute, passant de 25,3 p. 100 en 1999 à 22,9 p. 100 en 2000. La baisse était surtout concentrée dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, où le taux est passé de 12,7 à 5,8 p. 100. Par contre, les femmes ont vu leur représentation s'améliorer dans presque toutes les autres catégories. Les améliorations les plus remarquables se sont produites chez les cadres supérieurs, où le taux est passé de 11,3 à 14,2 p. 100, chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il a monté de 19,5 à 21,0 p. 100, chez le personnel administratif et de bureau principal, où il a grimpé de 75,3 à 78,2 p. 100 et dans la catégorie autre personnel de la vente et des services où il a fait un bond de 29,4 à 33,0 p. 100.

Dans le secteur des *communications*, la représentation des femmes a augmenté dans huit catégories, elle a diminué dans quatre et n'a pas changé dans deux. Les quatre principales hausses sont survenues chez les cadres supérieurs (17,9 à 19,3 p. 100), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (42,9 à 43,5 p. 100), les professionnels (38,6 à 39,4 p. 100) et dans la catégorie autre personnel de la vente et les services (30,6 à 33,2 p. 100). Il n'y a pas eu de baisse importante cette année.

Dans les *Autres* secteurs, le taux de représentation des femmes est passé de 25,6 à 26,5 p. 100, en raison d'une hausse dans 11 des 14 catégories professionnelles, et surtout dans les deux groupes de cadres et les deux groupes de professionnels. Il n'a baissé que dans deux catégories, soit Personnel de bureau (78,7 à 77,9 p. 100) et Autre personnel de la vente et des services (16,1 à 13,2 p. 100).

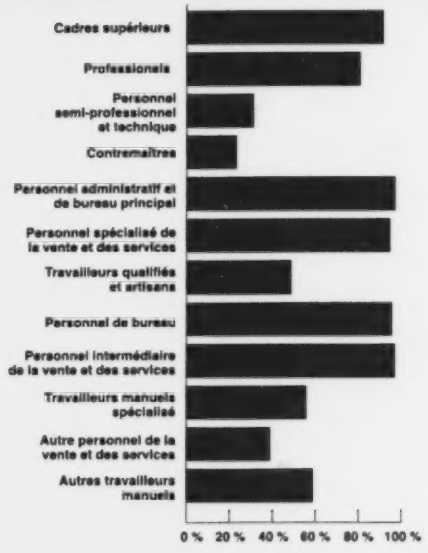
INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Même si la représentation des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la Loi a atteint près de 94,2 p. 100 de l'effectif disponible, soit 43,7 sur 46,4 p. 100, elle restait insuffisante dans 12 catégories professionnelles. Les femmes étaient gravement sous-représentées dans quatre catégories professionnelles où leur taux de représentation était inférieur à 50,0 p. 100 de leur taux de disponibilité, soit le personnel semi-professionnel et technique, les surveillants, les travailleurs qualifiés et les artisans et l'autre personnel de la vente et des services.

EMBAUCHE

En 2000, la part de l'embauche des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la *Loi* a été moins élevée que l'année précédente, passant de 39,3 à 38,6 p. 100. Cependant, près de 40 000 femmes ont été embauchées en 2000 comparativement à environ 30 000 en 1999, soit 14 000 de plus qu'en 1997, ce qui représente le niveau d'embauche le plus élevé depuis 1989. La tendance est la même pour les employées à temps plein et à temps partiel. Près de 25 000 femmes ont été engagées à temps plein en 2000 comparativement à 16 600 en 1999 et 14 400 l'ont été à temps partiel, comparativement à 12 600 l'année précédente.

INDICE DE RÉPRESENTATIVITÉ DES FEMMES DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



La baisse du taux d'embauche des femmes s'est manifestée chez les employées de bureau et les travailleuses manuelles, même si la part des vendeuses a augmenté. Le taux d'embauche a chuté dans sept catégories professionnelles, soit chez les cadres supérieurs (-1,2 p. 100), le personnel semi-professionnel et technique (-3,6 p. 100), les surveillants (-1,3 p. 100), le personnel de bureau (-2,4 p. 100), le personnel administratif et de bureau principal (-4,7 p. 100), les travailleurs manuels spécialisés (-3,5 p. 100) et les autres travailleurs manuels (5,3 p. 100). Par contre, il a augmenté dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres intermédiaires et autres administrateurs (+0,9 p. 100), les professionnels (+1,8 p. 100), le personnel spécialisé de la vente et des services (+5,9 p. 100), le personnel intermédiaire de la vente et des services (+3,2 p. 100) et autre personnel de la vente et des services (+5,5 p. 100).

CESSATIONS D'EMPLOI

En 2000, les employeurs visés par la Loi ont licencié 8 854 femmes de plus qu'en 1999. Le taux de cessation d'emploi des femmes, qui s'est élevé à 41,3 p. 100, a dépassé celui de l'année précédente, qui se situait à 40,7 p. 100. Cette tendance à la hausse a touché les employées à temps plein et à temps partiel. La part des femmes en matière de cessation d'emploi varie habituellement entre 39,2 et 41,9 p. 100. Il faut signaler, cependant, que le nombre de femmes embauchées a dépassé de 923 celui des femmes licenciées.

En ce qui concerne les secteurs, le taux de cessation d'emploi des femmes a diminué de 1,2 p. 100 dans les communications et de 4,6 p. 100 dans les autres secteurs. Cependant, il a augmenté dans le secteur bancaire, où il est passé de 65,6 à 65,9 p. 100, et il s'est maintenu à 22,6 p. 100 dans le secteur des transports.

En nombres absolus, les cessations d'emploi ont augmenté dans tous les secteurs, passant de 12 479 à 18 405 dans le secteur bancaire, de 5 042 à 5 990 dans le secteur des transports, de 10 670 à 12 602 dans le secteur des communications et de 1 425 à 1 594 dans les autres secteurs.

Le taux de cessation d'emploi des femmes a augmenté dans sept catégories professionnelles et il a diminué dans sept autres. La hausse a été plus élevée chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs et dans la catégorie autre personnel de la vente et des services. Elle a été beaucoup plus faible chez les cadres, les professionnels, les surveillants et le personnel de la vente.

PROMOTIONS

Les femmes ont obtenu 4 325 promotions de plus qu'en 1999, soit 32 258 sur les 51 911 qui ont été accordées à la main-d'oeuvre visée par la *Loi*. Leur part, cependant, a légèrement diminué, passant de 53,4 p. 100 en 1999 à 53,8 p. 100 en 2000. Ce taux, le plus faible depuis 1987, était inférieur au sommet de 59,7 p. 100 atteint en 1990. Cependant, il était supérieur au taux de représentation des femmes et au taux d'avancement des hommes, qui s'est élevé à 46,6 p. 100 en 2000.

Sauf dans le secteur bancaire, le taux d'avancement des femmes a été plus élevé que leur taux de

représentation dans tous les secteurs. Dans le secteur bancaire, les femmes ont obtenu près de 67,4 p. 100 des promotions en 2000, comparativement 68,3 p. 100 en 1999, soit, dans les deux cas, un taux inférieur à leur taux de représentation, qui était de 71,4 p. 100. Depuis des années, le taux d'avancement moyen des femmes se situe à 72,0 p. 100 dans ce secteur. En nombres absolus, 20 938 femmes y ont obtenu une promotion, soit 1 801 de plus qu'en 1999.

Le taux d'avancement des femmes a chuté aussi dans les autres secteurs, passant de 31,4 p. 100 en 1999 à 28,9 p. 100 en 2000, mais il est quand même resté plus élevé que leur taux de représentation, qui était de 26,1 p. 100 dans ces secteurs. Dans le secteur des communications, il est passé de 43,7 à 47,1 p. 100, ce qui est beaucoup plus que leur taux de représentation dans ce secteur, qui s'élevait à 41,7 p. 100. Il a aussi augmenté dans le secteur des Transports, où il a sauté de 28,1 à 29,0 p. 100, soit un taux plus élevé que leur taux de représentation de 22,9 p. 100.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2000

Banques	63,5 %
Transports	74,4 %
Communications	86,6 %
Autres secteurs	80,0 %
TOUS LES SECTEURS	78,8 %

L'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a diminué en général, mais il est resté aussi large qu'auparavant aux catégories salariales supérieures et inférieures.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein s'élevait à 44 036 dollars en 2000, soit 78,8 p. 100 du salaire moyen des hommes, qui était de 55 920 dollars, ce qui représente une amélioration remarquable par rapport au taux de 77,6 p. 100 atteint en 1999. La hausse s'est produite dans les quatre principaux secteurs visés par la *Loi,* mais surtout dans les autres secteurs, où elle a été de 3 000 dollars. Cependant, comme le salaire moyen des hommes a aussi augmenté dans certains secteurs, l'écart s'est élargi dans les transports où le salaire moyen des femmes en proportion de celui des hommes est passé de 75,3 à 74,4 p. 100. Il s'est rétréci dans les banques et les communications et surtout dans les autres secteurs où le salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes est passé de 78,4 à 80,0 p. 100.

Les femmes des autres secteurs bénéficiaient encore du salaire moyen le plus élevé de la main-d'oeuvre visée par la *Loi,* soit 48 309 dollars, mais c'est dans le secteur des communications que l'écart salarial était le plus faible, les femmes y gagnant 86,6 p. 100 du salaire des hommes.

Environ 19,8 p. 100 des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à seulement 9,5 p. 100 des hommes. Aux niveaux salariaux supérieurs, 22,7 p. 100 d'entre elles gagnaient plus de 50 000 dollars, comparativement à 44,7 p. 100 des hommes. Autrement dit, il y avait deux fois plus de femmes que d'hommes aux niveaux de salaire inférieurs et deux fois moins aux niveaux supérieurs. Aux niveaux intermédiaires, soit entre 30 000 et 49 999 dollars, on trouvait 45,8 p. 100 d'hommes et 57,5 p. 100 de femmes. Bonne nouvelle, le pourcentage des femmes gagnant moins de 30 000 dollars par année a diminué de 3,0 p. 100 et celui des femmes gagnant plus de 50 000 dollars a augmenté de 3,5 p. 100.

Dans le secteur bancaire en particulier, seulement 23,3 p. 100 des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 30 000 dollars, comparativement à 27,4 p. 100 en 1999, et 23,6 p. 100 d'entre elles touchaient plus de 50 000 dollars en 2000, comparativement à 20,1 p. 100 en 1999. La situation était en partie différente dans le secteur des transports. Dans ce secteur, en effet, aux niveaux inférieurs, la part des femmes a augmenté au lieu de diminuer, passant de 30,2 à 32,4 p. 100, mais elle a augmenté aux niveaux supérieurs, passant de 13,5 à 16,8 p. 100. C'est dans le secteur des communications que la situation était la meilleure à cet égard, 10,4 p. 100 seulement des femmes y gagnant moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à 13,1 p. 100 en 1999 et 21,5 p. 100 d'entre elles y touchant plus de 50 000 dollars, comparativement à 18,6 p. 100 en 1999.

Dans les autres secteurs, 15, 1 p. 100 des femmes recevaient moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à 18,2 p. 100 en 1999. Amélioration encore plus remarquable, le pourcentage de celles qui gagnaient plus de 50 000 dollars dans ce secteur est passé de 30,4 p. 100 en 1999 à 37,6 p. 100 en 2000, soit le taux d'augmentation le plus élevé des quatre secteurs.

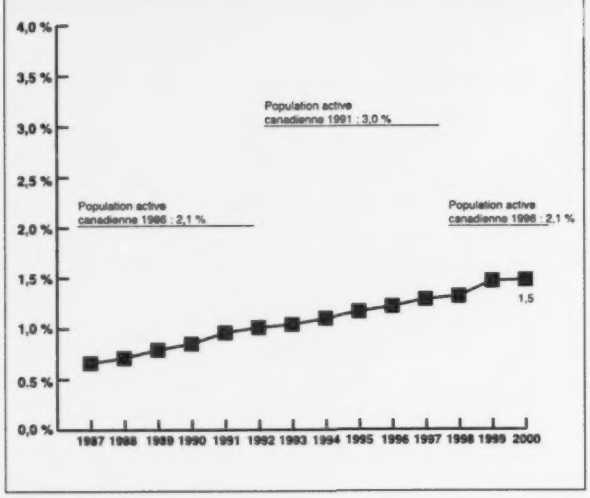
Par contre, le pourcentage d'hommes ayant un niveau salarial inférieur variait entre 5,8 et 13,1 p. 100 dans les quatre principaux secteurs. En outre, 59,0 p. 100 des hommes des autres secteurs gagnaient plus de 50 000 dollars, suivis de 57,7 p. 100 des hommes du secteur bancaire.

4.3 Les Autochtones

- *En l'an 2000, la représentation des Autochtones est demeurée au même niveau qu'en 1999, mais le niveau de 1,5 % était à nouveau le plus élevé depuis 1987.*
- *Leur représentation a augmenté dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire, où il a diminué de 0,1 % pour passer à 1,2 %.*
- *Plus des trois quarts des Autochtones visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la plupart étaient répartis entre trois catégories professionnelles.*
- *Cette année, le nombre d'Autochtones recrutés a augmenté tout comme le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi. L'effet net était toutefois positif puisque le nombre de recrutements a dépassé le nombre de cessations de fonctions.*
- *Cette année, le nombre de promotions a augmenté parmi les Autochtones..*
- *La plupart des promotions accordées à des Autochtones ont eu lieu dans le secteur bancaire.*
- *Cette année, l'écart salarial moyen entre les Autochtones et l'ensemble de l'effectif s'est élargi tant chez les hommes que chez les femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



En l'an 2000, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif visé par la *Loi*. Cela demeure le niveau le plus élevé depuis 1987, où la représentation était de 0,7 % seulement. En l'absence des données du Recensement de 2001, on ne peut comparer leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi à leur disponibilité sur le marché du travail canadien cette année. La représentation des Autochtones était toutefois inférieure à leur disponibilité sur le marché de travail canadien, laquelle était de 2,1 % en 1996.

En l'an 2000, l'effectif visé par la Loi comptait 8 789 Autochtones, dont 1 987 (ou 22,6 %) dans le secteur bancaire, 2 975 (33,9 %) dans le secteur des transports, 2 635 (30,0 %) dans le secteur des communications et 1 192 (13,6 %) dans les « autres secteurs ».

Le nombre d'Autochtones qui travaillaient à temps plein et à temps partiel a augmenté respectivement de 277 et de 35 personnes. La représentation de ce groupe désigné était plus élevée dans les emplois à temps partiel (1,7 % par rapport à 1,4 %).

Variations sectorielles

En l'an 2000, la représentation des Autochtones est demeuré stable ou était en hausse dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire où elle a diminué de 1,3 %, passant ainsi à 1,2 %. Elle est demeurée stable à 1,8 % dans le secteur des transports, mais a augmenté de 0,2 % pour passer à 1,3 % dans le secteur des communications et de 0,1 % pour passer à 2,4 % dans les « autres secteurs ». Depuis 1996, c'est dans le secteur des

transports que l'on a assisté à la hausse la plus importante de la représentation autochtone (elle est passée de 1,2 % à 1,8 %), mais elle a également augmenté dans le secteur des communications (où elle est passée de 1,1 % à 1,3 %) et dans les « autres secteurs » (où elle est passée de 2,0 % à 2,4 %). La représentation des Autochtones dans le secteur bancaire n'a pas progressé puisque depuis 1996 elle oscille entre 1,1 % et 1,3 %.

Variations régionales

En l'an 2000, plus des trois quarts des Autochtones compris dans l'effectif visé par la *Loi* travaillaient dans l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta. Dans chacune de ces provinces, le nombre de salariés autochtones dépassait le millier. Leur représentation est demeurée stable à 1,1 % en Ontario et à 1,9 % en Alberta mais elle a augmenté en Colombie-Britannique, passant de 1,5 % à 1,6 % ainsi qu'au Manitoba, passant de 3,9 % à 4,2 %.

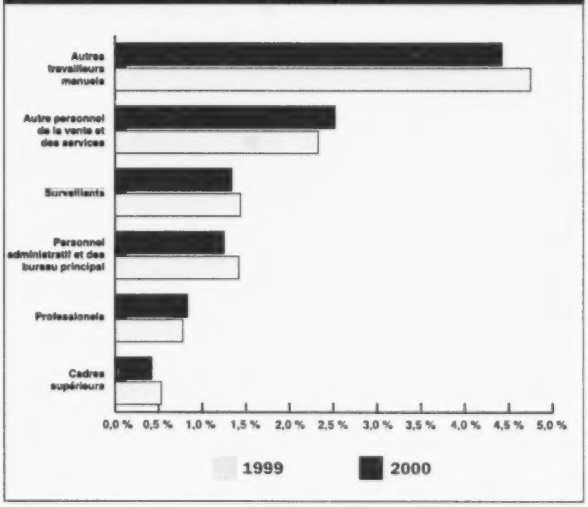
La représentation des Autochtones en tant que pourcentage de l'effectif visé par la *Loi* était en l'an 2000 plus élevée que la moyenne nationale enregistrée dans toutes les provinces de l'Ouest et dans les territoires de même qu'à Terre-Neuve. Les salariés autochtones représentaient 18,1 % de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest, 6,0 % au Yukon, 4,8 % en Saskatchewan, 4,2 % au Manitoba et 3,0 % à Terre-Neuve. Par contre, dans les provinces de l'Est et du Centre (à l'exception de Terre-Neuve), la représentation des Autochtones était plus faible, allant de 0,6 % à l'Île-du-Prince-Édouard jusqu'à 1,1 % en Ontario.

Profil professionnel

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la *Loi,* près de six salariés autochtones sur dix faisaient partie de l'une des trois catégories professionnelles suivantes : le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés. La répartition des salariés autochtones entre les 14 catégories professionnelles a changé : il y a eu une hausse dans quatre catégories, à savoir les professionnels (où leur pourcentage est passé de 6,4 % à 6,8 %), les travailleurs qualifiés et les artisans (de 12,2 % à 12,3 %), les travailleurs manuels spécialisés (de 15,0 % à 15,7 %) ainsi que le personnel autre de la vente et des services (de 2,0 % à 2,9 %). Les changements survenus quant à la répartition se sont traduits par une diminution de la représentation dans huit catégories professionnelles, dont les plus importantes ont été observées parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (où leur pourcentage est passé de 6,2 % à 5,4 %). En l'an 2000, plus du tiers des salariés autochtones se classaient dans la catégorie du personnel de bureau.

La représentation des salariés autochtones dans les deux groupes de cadres a diminué de 0,2 % pour s'établir à 6,1 % en l'an 2000; mais elle a légèrement augmenté pour atteindre 11,8 % dans les deux catégories de professionnels.

REPRÉSENTATION DES AUTHCHTONES DANS DES PREFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1999 ET 2000



En pourcentage de l'effectif, la représentation de salariés autochtones a augmenté dans cinq catégories professionnelles mais elle a diminué dans trois et est demeurée stable dans six. L'augmentation la plus notable a été observée parmi le personnel autre de la vente et des services (+0,4 %), alors

que toutes les diminutions étaient modérées. La représentation des Autochtones était supérieure à la moyenne globale de 1,5 % dans cinq catégories professionnelles et plus particulièrement dans celle des autres travailleurs manuels (4,4 %). Leur représentation a été la plus faible dans la catégorie des cadres supérieurs où elle s'établissait à 0,4 %.

Dans le secteur bancaire, la représentation des salariés autochtones a, en l'an 2000, diminué au sein de neuf catégories professionnelles et n'a augmenté que dans l'une d'entre elles. Les plus importantes diminutions ont été observées parmi les travailleurs qualifiés et les artisans (1,0 %) et le personnel autre de la vente et des services (0,7 %). On a observé une augmentation parmi les travailleurs qualifiés et les artisans (+5,3 %) mais cela rendait compte du recrutement d'un Autochtone au sein de ce groupe. On a observé une diminution importante dans les deux groupes de cadres où leur représentation combinée a diminué, passant de 1,4 % à 1,1 %.

C'est dans le secteur des transports que les Autochtones ont obtenu les meilleurs résultats, leur représentation a augmenté au sein de neuf catégories professionnelles et elle a diminué dans trois seulement. Leur représentation a augmenté de façon plus importante parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (augmentation allant jusqu'à 0,2 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (0,2 %), mais elle a diminué de 0,2 % parmi les travailleurs manuels spécialisés.

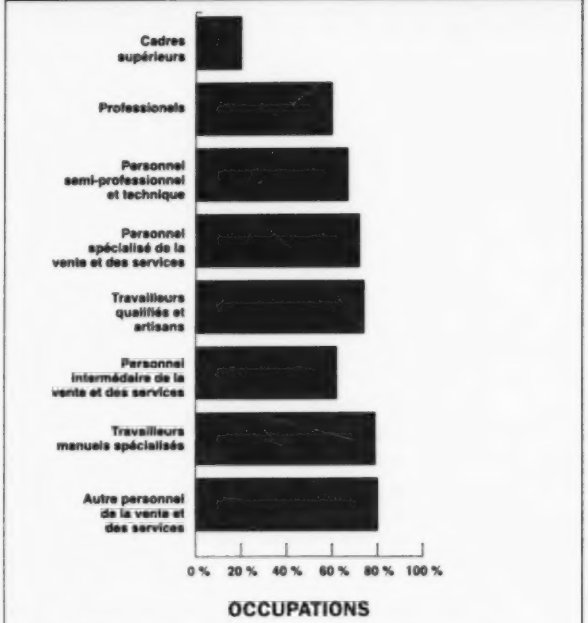
Bien que la représentation globale des Autochtones dans le secteur des communications ait augmenté de 0,2 % pour s'établir à 1,3 % en l'an 2000, elle a diminué ou est demeurée stable dans neuf catégories professionnelles. Les diminutions les plus importantes ont, à nouveau, été observées parmi les autres travailleurs manuels (3,8 %), où elle est passée de 18,1 % en 1997 à 10,5 % en l'an 2000. Hormis les autres travailleurs manuels, la représentation autochtone oscillait entre 0,3 % pour les cadres supérieurs et 2,2 % pour les travailleurs manuels spécialisés. On a observé une diminution de 0,2 % dans la catégorie des cadres supérieurs et celleci est importante si l'on tient compte du fait que la représentation des salariés autochtones est de 0,3 % au sein de ce groupe professionnel. Par contre, parmi les cinq catégories où la représentation des salariés autochtones a augmenté, c'est parmi les travailleurs manuels spécialisés (+1,4 %) que l'on a observé l'augmentation la plus importante.

La représentation des salariés autochtones dans les « autres secteurs » est passée de 2,3 % à 2,4 % et cette hausse a été attribuée aux augmentations observées au sein de 7 catégories professionnelles. La représentation de ce groupe désigné dans les « autres secteurs » était supérieure à 2,4 % dans trois catégories, à savoir les autres travailleurs manuels (6,0 %), les travailleurs manuels spécialisés (4,5 %) et les travailleurs qualifiés et les artisans (4,4 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. En l'an 2001, la représentation des Autochtones au sein de l'effectif a atteint près de 70,5 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien (1,5 % sur 2,1 %). Les Autochtones étaient adéquatement représentés dans trois catégories professionnelles, mais ils étaient sousreprésentés à des degrés divers dans 11 catégories. Leur représentation a atteint près de 80,0 % de leur disponibilité sur le marché du travail dans cinq catégories professionnelles, mais elle se situait entre 50,0 % et 79,0 % dans cinq catégories et ils étaient nettement sous-représentés dans une catégorie professionnelle, à savoir les cadres supérieurs, où il représentait 15,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien.

AUTOCHTONES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

En l'an 2000, la proportion d'Autochtones parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté par rapport à l'année précédente, passant de 1,5 % à 1,6 %. Cette hausse est bien en deçà du sommet de 1,9 % atteint en 1994. Plus de 1 600 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif visé par la *Loi* au cours de l'année visée par le présent rapport; 65,0 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. Le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le millier pendant seulement cinq des treize années où des rapports ont été produits (à savoir 1989,1990,1998, 1999 et 2000).

Les nouveaux salariés autochtones se répartissent inégalement entre les quatre secteurs d'activité; les transports en comptent près de la moitié, soit 1 628 nouveaux salariés, et ils sont suivis en cela par le secteur des communications avec 30,3 %, le secteur bancaire à 12,4 % et enfin les « autres secteurs » à 8,5 %. Les « autres secteurs » affichaient le plus haut niveau de recrutements d'Autochtones en l'an 2000 avec 2,3 %, ils sont suivis par le secteur des transports avec un taux de 2,2 %. Toutefois, parmi tous les postes ouverts dans le secteur bancaire, seulement 0,9 % ont été comblés par des Autochtones, ce qui représente une diminution de 1,0 % par rapport à 1999. C'est dans le secteur des communications que le pourcentage d'Autochtones parmi les nouveaux salariés a augmenté le plus : il y est passé de 0,8 % en 1999 à 1,3 % en l'an 2000.

Dan le secteur des transports et dans les « autres secteurs », huit Autochtones sur dix occupaient un emploi à temps plein comparativement à sept sur dix dans le secteur bancaire et quatre sur dix dans celui des communications.

En l'an 2000, le pourcentage de nouveaux salariés autochtones dans l'effectif visé par la *Loi*, a augmenté dans six catégories professionnelles et les augmentations les plus importantes ont été observées parmi le personnel autre de la vente et des services (+1,0 %), les travailleurs manuels spécialisés (+0,6 %) et les cadres supérieurs (+0,4 %). Des diminutions ont été observées dans sept catégories professionnelles, dont les plus importantes parmi les autres travailleurs manuels (3,7 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (0,5 %) et le personnel semiprofessionnel et technique (0,4 %). La chute de 6,3 % à 2,6 % observée en 1999 parmi les autres travailleurs manuels résultait d'une anomalie dans les données puisque les chiffres de 2000 sont conformes aux années précédant 1999.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En l'an 2000, plus de 1 450 Autochtones ont perdu leur emploi et pour une cinquième année d'affilée le nombre de cessations de fonctions a été supérieur au millier. Parmi ceux-ci, sept sur dix travaillaient à temps plein. En pourcentage de toutes les cessations de fonctions, davantage d'Autochtones ont perdu leur emploi en l'an 2000 qu'en 1999 (1,6 % par rapport à 1,5 %). Si l'on compare la situation entre les différents secteurs, les cessations de fonctions visant des Autochtones ont été inférieures dans le secteur bancaire (où elles ont diminué de 0,2 % pour s'établir à 1,4 %) et les « autres secteurs » (où elles ont diminué de 0,7 % pour s'établir à 2,4 %), et plus élevées dans le

secteur des communications (où elles ont augmenté de 0,3 % pour atteindre 1,3 %) et dans le secteur des transports (où elles ont augmenté de 0,1 % pour atteindre 1,9 %).

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la *Loi,* le nombre d'Autochtones recrutés était supérieur au nombre d'Autochtones ayant perdu leur emploi. Le résultat net était positif et il s'agit là d'une augmentation par rapport aux cinq dernières années, puisque cela représentait une tendance à la diminution amorcée en 1995. De 1995 à 1999, les cessations de fonctions ont, chaque année, dépassé les recrutements ou y ont été équivalents.

PROMOTIONS

En l'an 2000, un plus grand nombre d'Autochtones ont obtenu des promotions, mais leur part de l'ensemble des promotions est demeurée stable à 1,4 %. Cette proportion est demeurée stable depuis 1995, bien que leur représentation ait augmenté, passant de 1,2 % à 1,5 % pour la même période. Au total, les Autochtones ont obtenu près de 900 promotions en l'an 2000, comparativement à 740 en 1999. Plus de neuf promotions sur dix ont été accordées à des Autochtones qui occupaient un emploi à temps plein.

Plus de 45,0 % des promotions accordées à des Autochtones l'ont été dans le secteur bancaire; les trois autres grands secteurs d'activité suivaient avec des pourcentages allant de 13,0 % à 23,0 %. La proportion des promotions accordées à ce groupe désigné a augmenté dans les trois grands secteurs d'activité, et c'est dans le secteur des transports que l'augmentation a été la plus importante (+0,5 % pour passer à 2,2 %) et elle a diminué de 0,2 % dans le secteur bancaire pour s'établir à 1,3 %. Dans tous les secteurs, la proportion des promotions de salariés autochtones était égale ou supérieure à leur représentation.

Il y a eu augmentation de la proportion de promotions de salariés autochtones dans neuf catégories professionnelles, et les augmentations les plus importantes ont été observées parmi les travailleurs manuels spécialisés (+1,7 %) et le personnel autre de la vente et des services (+1,7 %). Cette proportion a diminué dans cinq catégories professionnelles et ce, dans une mesure plus importante parmi le personnel spécialisé de la vente et des services (1,1 %).

SALAIRES

Pour une quatrième année, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes autochtones et les autres femmes de l'effectif ainsi qu'entre les hommes autochtones et les autres hommes de l'effectif et ce, après s'être rétréci en 1999. Le déséquilibre entre les deux groupes a persisté tant pour les hommes autochtones que pour les femmes autochtones et ce, dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

Dans l'effectif visé par la *Loi,* le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein était de 37 923 $ en l'an 2000, par rapport à 44 036 $ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est à nouveau élargi cette année, puisque les femmes autochtones n'ont obtenu que 86,1 % du salaire féminin moyen. Cet écart salarial s'est rétréci dans le secteur bancaire et dans les « autres secteurs » mais il s'est élargi dans le secteur des transports et dans celui des communications. C'est dans ce dernier secteur que les femmes autochtones ont continué de toucher le salaire moyen le plus élevé (40 261 $) et que l'écart par rapport au salaire féminin général est demeuré le plus mince (91,4 %).

En l'an 2000, l'écart s'est élargi du côté masculin : les hommes autochtones obtenaient 86,3 % du salaire masculin général par rapport à 86,9 % auparavant. Le salaire moyen des hommes autochtones était de 48 238 $ en l'an 2000 par rapport à 55 920 $ pour l'ensemble des hommes.

En l'an 2000, près de 29,0 % des femmes autochtones faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* et occupant un emploi à temps plein gagnaient moins de 30 000 $, comparativement à 19,8 % pour l'ensemble des femmes. Seulement 13,2 % des hommes autochtones se situaient dans cette échelle salariale par rapport à 9,5 % pour l'ensemble des hommes.

Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 $), on trouvait seulement 12,9 % de

femmes autochtones, mais 22,7 % de l'ensemble des femmes. La situation des hommes autochtones était meilleure que celle des femmes, Autochtones ou non, puisque 34,0 % d'entre eux gagnaient 50 000 $ et plus en l'an 2000. Ce pourcentage restait malgré tout inférieur à celui de l'ensemble des hommes (44,7 %). Dans la tranche de rémunération supérieure, il y avait, au sein de tout l'effectif visé par la *Loi,* quatre hommes pour deux femmes et, dans l'effectif autochtone, cinq hommes pour deux femmes. Il est donc évident que les femmes autochtones se heurtent encore à un double obstacle.

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1999 ET 2000

	1999	2000	Variation (points de %)
Hommes autochtones	31,3 %	34,0 %	2,7
L'ensemble des hommes	42,8 %	44,7 %	1,9
Femmes autochtones	10,7 %	12,9 %	2,2
L'ensemble des femmes	19,2 %	12,7 %	3,5

La stratification était encore plus marquée que la moyenne globale observée dans le secteur des transports, où 47,9 % des femmes salariées autochtones gagnaient moins de 30 000 $ et dans le secteur bancaire, où 35,2 % d'entre elles se situaient dans l'extrémité inférieure de l'échelle salariale. Par contre, dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », les femmes autochtones se situaient dans l'extrémité inférieure de l'échelle salariale et n'étaient qu'une faible minorité (11,9 % et 17,4 % respectivement).

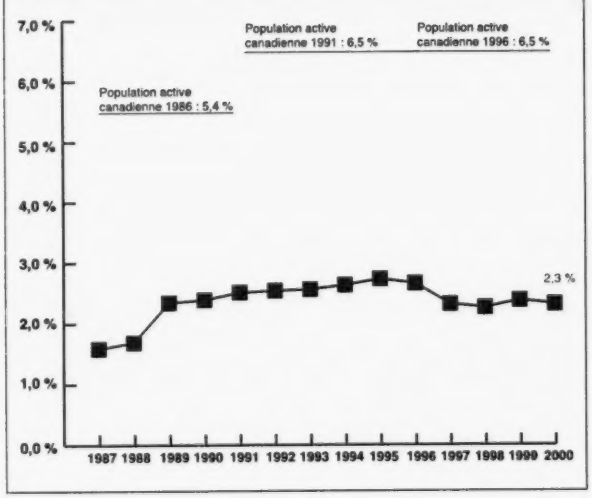
Près de 19,1 % des femmes autochtones travaillant dans les « autres secteurs » gagnaient 50 000 $ et plus : il s'agit là du taux le plus élevé observé parmi les quatre secteurs d'activité. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (13,7 %) et celui des communications (13,4 %). C'est dans le secteur des transports que l'on a observé la plus faible proportion de femmes autochtones gagnant au moins 50 000 $ (8,1 %). Toutefois, dans la tranche supérieure des salaires, les femmes autochtones font face à un grave déséquilibre par rapport aux hommes autochtones, où 48,8 % d'eux gagnent plus de 50 000 $ dans le secteur bancaire, 30,7 % dans le secteur des transports, 28,6 % dans le secteur des communications et 42,3 % dans les « autres secteurs ». En d'autres mots, on trouve, dans le secteur bancaire, sept hommes autochtones gagnant plus de 50 000 $ par rapport à deux femmes autochtones, mais quatre contre deux dans les trois autres grands secteurs d'activité.

4.4 Les personnes handicapées

- *Cette année, la représentation des personnes handicapées a diminué, prolongeant une tendance à la diminution amorcée en 1996. Cette diminution est principalement attribuable aux activités menées dans le secteur des transports.*
- *Du point de vue géographique, plus de sept personnes handicapées sur dix résidaient dans trois provinces en l'an 2000.*
- *Une plus grande proportion de personnes handicapées ont été recrutées en l'an 2000, mais la proportion de celles qui ont perdu leur emploi était plus faible alors que la proportion de celles qui ont obtenu une promotion est demeurée stable pour la même période.*
- *En l'an 2000, l'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est rétréci.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



En l'an 2000, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la *Loi* a diminué. Cette diminution est conforme à la tendance à la diminution amorcée en 1996. En l'an 2000, les personnes handicapées représentaient 2,3 % de l'effectif comparativement à 2,4 % en 1999. On en comptait 13 929, soit 139 de moins qu'en 1999. Cette diminution portait tant sur les emplois à temps plein que sur les emplois à temps partiel.

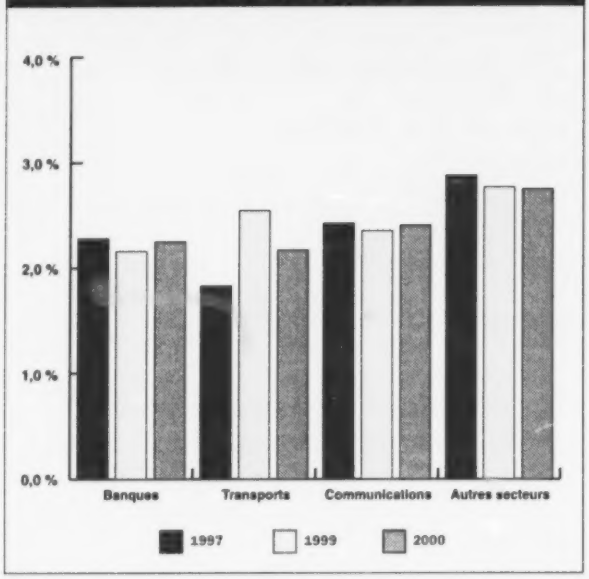
En l'an 2000, la représentation des personnes handicapées n'atteignait pas le record de 2,7 % enregistré en 1995, alors que le nombre de salariés, soit 13 929, était beaucoup plus faible que le record historique enregistré en 1995, à savoir 16 063 salariés. Un autre point de repère permettant de comparer la représentation de ce groupe désigné est la disponibilité sur le marché du travail, laquelle est évaluée à partir de *l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité* (ESLA) menée par Statistique Canada. La dernière évaluation de cette représentation se fondait sur l'enquête de 1991, ce qui remonte déjà à dix ans. Les résultats de l'ESLA seront publiés l'année prochaine et on s'attend à ce qu'ils indiquent que la disponibilité sur le marché du travail de ce groupe désigné dépasse 6,5 %.

En l'an 2000, l'effectif visé par la *Loi* comprenait 8 797 hommes handicapés et 5 132 femmes handicapées. Les hommes formaient donc 63,2 % du total. En l'an 2000, le nombre d'hommes handicapés a diminué de 184, alors que le nombre de femmes a augmenté de 45 personnes.

Variations sectorielles

La représentation des personnes handicapées variait entre 2,2 % et 2,8 % dans les quatre secteurs d'activité. Plus du tiers de ces employés travaillaient dans le secteur des communications, 27,9 % dans le secteur bancaire et enfin 25,7 % dans le secteur des transports. Le reste, soit 10,0 % travaillait dans les « autres secteurs ».

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1998 À 2000



En l'an 2000, le ***secteur des transports*** et les ***« autres secteurs »*** sont les deux principaux secteurs d'activité où le nombre de personnes handicapées a accusé une baisse importante. Il est passé de 4 132 à 3 569 dans le secteur des transports (soit une diminution de 13,7 %), faisant passer la représentation des salariés handicapés dans ce secteur de 2,5 % à 2,2 %, celui où la représentation est la plus faible parmi les quatre secteurs d'activité. La représentation de ce groupe désigné a également diminué dans les « autres secteurs », passant de 1 508 à 1 401 personnes handicapées (7,5), faisant ainsi passer sa représentation de 3,0 % à 2,8 %.

La représentation des personnes handicapées est passée de 2,2 % à 2,3 % dans le secteur bancaire, ce qui contraste fortement avec l'année 1990 où ce groupe désigné représentait 4,1 % des salariés de ce secteur. Au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes handicapées travaillant dans le secteur bancaire a diminué : il est passé de 7 528 en 1990 à 3 873 en l'an 2000.

La représentation de ce groupe a également augmenté dans le ***secteur des communications*** passant de 2,3 % à 2,4 %, soit de 4 624 à 5 037 salariés. Ce groupe désigné était principalement employé dans le secteur des communications.

Variations régionales

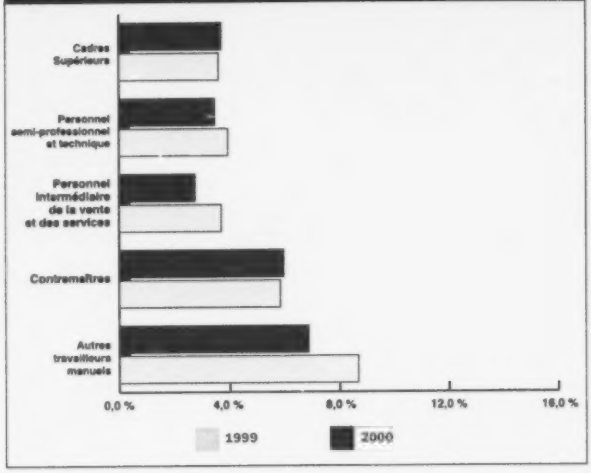
En l'an 2000, près des trois quarts des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. La proportion habitant l'Ontario était de 44,3 %, celle de l'Alberta de 13,6 % et celle de la Colombie-Britannique de 13,5 %. Au Québec et au Manitoba, l'effectif comptait moins de dix pour cent des personnes handicapées, soit 9,9 % et 7,3 % respectivement. En chiffres, l'effectif comprenait 6 056 personnes handicapées en Ontario, 1 863 en Alberta, 1 845 en Colombie-Britannique, 1 358 au Québec et enfin 963 au Manitoba. Les provinces de l'Atlantique et les Territoires du Nord-Ouest en regroupaient 11,6 %.

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la *Loi* a augmenté dans cinq régions et ce, dans une proportion plus importante en Ontario (0,9 %, soit un gain de 87 personnes handicapées) et à Terre-Neuve (0,3 %, soit 39 personnes handicapées). Mais elle a diminué dans trois régions, et ce, dans une proportion plus importante en Colombie-Britannique (1,1 %, soit une diminution de 167 personnes handicapées) et en Alberta (0,4 %, soit 65 personnes handicapées).

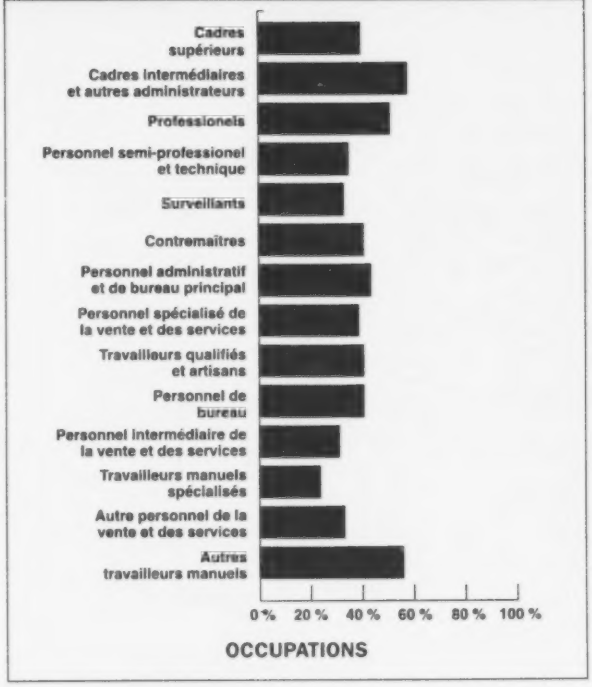
Profil professionnel

La représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté, soit de 0,1 %, dans trois catégories professionnelles seulement. Elle a toutefois diminué dans huit catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi les autres travailleurs manuels (de 0,9 %), le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 0,5 %), et le personnel semiprofessionnel et technique (de 0,3 %). Ces mouvements ont eu des répercussions sur la concentration de personnes handicapées au sein de diverses catégories professionnelles. Leur proportion a augmenté parmi le personnel de bureau, passant de 33,7 % à 35,4 % ainsi que parmi les professionnels, où il est passé de 9,9 % à 10,5 %, mais elle a diminué parmi les travailleurs qualifiés et artisans, passant de 13,2 % à 12,6 %.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1999 ET 2000



PERSONNES HANDICAPÉES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



La représentation des personnes handicapées était supérieure à 2,3 % dans cinq catégories professionnelles : contremaîtrestravailleurs et artisans (3,0 %), travailleurs qualifiés et artisans (3,1 %), personnel de bureau (2,7 %), personnel autre de la vente et des services (2,4 %) et autres travailleurs manuels (3,4 %).

INDICE DE REPPÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la *Loi* en l'an 2000 était bien en deçà de sa disponibilité sur le marché du travail canadien telle qu'elle avait été évaluée en 1991, soit à 6,5 %. Le pourcentage de la représentation parmi l'effectif visé par la Loi par rapport à la disponibilité sur le marché du travail canadien était de 35,4 % seulement. Ce groupe désigné demeure sousreprésenté dans l'ensemble des 14 catégories professionnelles et ce, sans exception. Il est de plus gravement sousreprésenté dans 12 catégories professionnelles (où sa représentation est en deçà de 50,0 % de sa disponibilité).

RECRUTEMENTS

En l'an 2000, la proportion des personnes handicapées parmi les nouveaux salariés faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, a augmenté de 0,1 % pour atteindre 1,0 %. Bien qu'il s'agisse là d'une augmentation par rapport à l'année précédente, celle-ci s'inscrit toutefois dans une tendance à la baisse amorcée en 1993, où elle était de 1,7 %. Ce pourcentage est actuellement bien inférieur à leur représentation dans l'effectif (1,0 % par rapport à 2,3 %). De plus, l'actuelle proportion de personnes recrutées, soit 1,0 %, ne représente qu'une fraction de la disponibilité de ce groupe désigné sur le marché du travail canadien. Pendant l'année visée par le présent rapport, on a recruté 991 personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi. C'est en 1989 que l'on a recruté le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 1 308 personnes.

Le recrutement de personnes handicapées n'a fléchi que dans les « autres secteurs » (où il a

diminué de 0,1 % pour s'établir à 0,9 % de toutes les personnes recrutées dans le secteur) et il est demeuré stable dans le secteur des transports à 0,9 %. Il a augmenté de 0,1 % dans le secteur bancaire pour s'établir à 1,1 % de même que de 0,1 % dans le secteur des communications pour s'établir à 1,0 %. C'est dans le secteur des communications que l'on a recruté le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 38,6 %, les transports suivent avec 32,8 %, le secteur bancaire avec 23,2 % et enfin les « autres secteurs » avec 5,5 %. Si l'on compare les chiffres touchant le nombre de personnes handicapées qui ont été recrutées l'année précédente, on constate qu'il y a eu augmentation dans sept catégories professionnelles et diminution dans cinq catégories, mais le résultat global est positif puisque les augmentations ont dépassé les diminutions et que le pourcentage global de recrutement a augmenté pour atteindre 1,0 %. Le recrutement de personnes handicapées a augmenté de façon importante parmi les cadres supérieurs (où il est passé de 0,6 % à 0,8 %), les contremaîtres artisans et travailleurs qualifiés (où il est passé de 0,5 % à 1,5 %) et parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (où il est passé de 1,0 % à 1,4 %). Aucune diminution notable n'a été observée.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, le pourcentage de cessations de fonctions a diminué cette année, où il est passé à 1,9 % alors qu'il était 2,0 % en 1999. Il était inférieur à la représentation du groupe dans l'effectif et beaucoup plus faible que le sommet de 2,5 % atteint en 1995. Le nombre de personnes handicapées ayant perdu leur emploi a été de 1 797 en l'an 2000 alors qu'il était de 1 479 en 1999.

Les deux tiers des cessations de fonctions touchant des personnes handicapées ont eu lieu dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Le tiers restant se répartissait entre les transports et les « autres secteurs » , à raison de 23,7 % et de 11,5 % respectivement. Il y a eu moins de cessations de fonctions (chute de 2,5 % à 2,1 %) dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications (chute de 1,9 % à 1,8 %) et plus dans les « autres secteurs » (augmentation de 2,9 % à 3,0 %) et il est demeuré stable dans le secteur des transports (1,6 %).

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En l'an 2000, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi était supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse de l'emploi dans ce groupe. Il s'agit là d'une tendance, puisque le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la *Loi* est passé de 16 063 en 1995 à 13 929 en l'an 2000. Pendant la période allant de 1995 a 2000, le nombre de cessations de fonctions a chaque année dépassé celui des nouveaux salariés, et en chiffres nets, 4 275 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des six dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné où l'on a enregistré plus de cessations de fonctions que de recrutements. Par ailleurs, les personnes handicapées étaient aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 14 dernières années, à l'exception de 1989. Pour toute cette période, si l'on soustrait le nombre des cessations de fonctions de celui des nouveaux salariés, on obtient une différence de 9 568 personnes handicapées. En 1989, seule année où cette tendance s'est inversée, l'ajout net n'était que de 63 salariés. N'eût été des enquêtes d'autoidentification, la représentation des personnes handicapées aurait diminué nettement plus puisque l'apport net est presque toujours négatif. Les chiffres se rapportant à la représentation des personnes handicapées sont parfois plus élevés qu'ils ne devraient l'être en réalité par le fait que davantage d'employés travaillant déjà au sein de l'entreprise s'autoidentifient comme appartenant à ce groupe désigné.

PROMOTIONS

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la *Loi*, la proportion des promotions obtenues par les personnes handicapées est demeurée stable à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation de 2,3 % et beaucoup plus faible que le

niveau record de 2,8 % enregistré en 1990. Depuis 1990, la proportion des promotions obtenues par ce groupe désigné a diminué.

En chiffres, 1 135 personnes handicapées ont été promues en l'an 2000, par rapport à 979 en 1999. Cette augmentation de 15,9 % quant au nombre de personnes promues est compensée par l'augmentation plus importante soit de 16,4 % du nombre total de promotions, lequel est passé de 51 911 à 60 432).

Les trois quarts des promotions accordées à des personnes handicapées l'ont été dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Ces deux secteurs emploient 64,2 % de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*. Le quart restant des promotions se répartissait entre le secteur des transports (15,1 %) et les autres secteurs (10,0 %).

La proportion des promotions accordées aux membres de ce groupe désigné a augmenté dans le secteur bancaire, passant de 1,7 % à 1,9 %, mais elle a diminué dans le secteur des transports, où elle est passée de 2,1 % à 1,9 % et dans le secteur des communications, de 2,0 % à 1,6 %. Elle est demeurée stable à 2,4 % dans les « autres secteurs ». En dépit de cette baisse, le secteur bancaire a tout de même accordé 50,0 % de ces promotions. Il importe de remarquer que dans chacun des secteurs, la proportion des promotions accordées aux personnes handicapées était plus faible que leur représentation.

SALAIRES

En l'an 2000, l'écart salarial entre les personnes handicapées et l'ensemble de l'effectif du même sexe s'est rétréci. En l'an 2000, les hommes handicapés gagnaient en moyenne 95,9 % du salaire masculin moyen pour un emploi à temps plein, soit 53 638 $ comparativement à 55 920 $. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 95,8 % du salaire moyen féminin, soit moins que les 95,9 % observés en 1997. Les femmes handicapées gagnaient 42 197 $ en l'an 2000 comparativement à 44 036 $ pour l'ensemble des femmes.

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2000

	Hommes handicapées	Femmes handicapées
Banques	100,5 %	97,7 %
Transports	97,8 %	101,9 %
Communications	90,8 %	90,8 %
Autres secteurs	96,4 %	93,4 %
TOUS SECTEURS	95,9 %	95,8 %

Dans les quatre grands secteurs d'activité, le salaire moyen des hommes handicapés était le plus élevé dans le secteur bancaire (70 262 $) et le plus faible dans celui des communications (47 327 $). L'écart salarial était le plus grand dans les communications, où les hommes handicapés gagnaient 90,8 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. L'écart salarial touchant les hommes handicapés est disparu dans le secteur bancaire en l'an 2000 où ils gagnaient 100,5 % du salaire de l'ensemble des hommes. En d'autres mots, les hommes handicapés avaient en l'an 2000 dans le secteur bancaire des salaires plus élevés que l'ensemble des hommes.

C'est à nouveau dans les « autres secteurs » que les femmes handicapées gagnaient le plus haut salaire moyen (45 272 $) et c'est dans le secteur des transports qu'elles gagnaient le plus faible salaire moyen (39 879 $). Mais ce salaire moyen dans le secteur des transports était supérieur à celui de l'ensemble des femmes et les femmes handicapées ont ainsi fermé l'écart qui existait par rapport à l'ensemble des femmes et elles les ont même dépassées quant aux gains. C'est dans le secteur des communications que les femmes handicapées ont enregistré le plus important écart par rapport à l'ensemble des femmes (90,8 %).

Le pourcentage des hommes handicapés de l'effectif qui gagnaient 50 000 $ ou plus était inférieur au pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif (44,7 % comparativement à 39,9 %). Cette relation était inverse dans la tranche de rémunération inférieure, étant donné que seulement 7,4 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 $ en moyenne par rapport à 9,5 % pour l'ensemble des hommes.

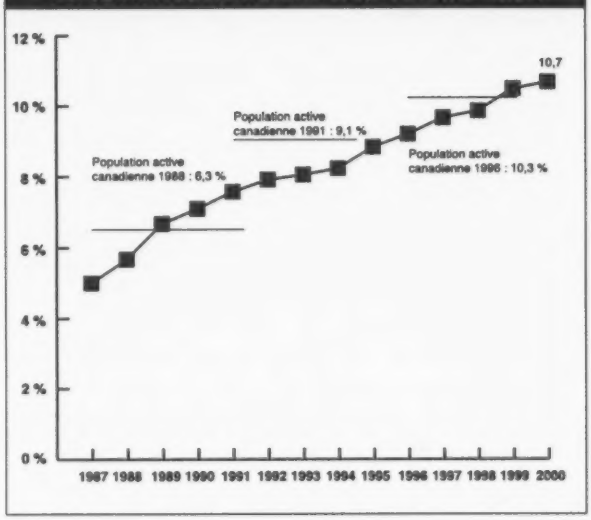
En 1999, le pourcentage de femmes gagnant moins de 30 000 $ était légèrement plus élevé chez les personnes handicapées que dans l'effectif féminin en général (20,2 % par rapport à 19,8 %). A l'autre extrémité de l'échelle de rémunération, 18,1 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 $ ou plus comparativement à 22,7 % pour l'ensemble des femmes.

4.5 Les membres des minorités visibles

- *En l'an 2000, la représentation des membres de minorités visibles s'est à nouveau accrue.*
- *La proportion de nouveaux salariés provenant de ce groupe a été supérieure en 1999 et ses membres se sont vu accorder davantage de promotions en l'an 2000 qu'en 1999.*
- *Bien que la proportion de cessations de fonctions était supérieure cette année, le résultat net des recrutements moins les cessations de fonctions a été positif puisque les recrutements ont dépassé les cessations de fonctions. Il est également à remarquer que la proportion de promotions obtenues par les salariés des minorités visibles a été supérieure à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.*
- *L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci mais il s'est légèrement élargi pour les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



En l'an 2000, l'effectif visé par la *Loi* comprenait 63 869 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau passant de 10,5 % en 1999 à 10,7 % en l'an 2000. Il s'agit là d'une amélioration notable pour les membres des minorités visibles au cours des cinq dernières années, mais elle est plus faible que ce qu'aurait laissé prévoir leur disponibilité sur le marché du travail canadien, lequel est de 14,0 % d'après les données du Recensement de 2001. Les chiffres se rapportant à la disponibilité sur le marché du travail de 10,3 % établis lors du Recensement de 1996 devraient être considérés comme un repère minimal et utilisés comme unité de comparaison indirecte jusqu'à ce que des données plus récentes soient disponibles.

Près de huit salariés membres des minorités visibles sur dix travaillaient dans le secteur bancaire et dans celui des communications en l'an 2000. Dans le secteur bancaire, 44,8 % des employés faisaient partie de ce groupe désigné, il est suivi en cela par le secteur des communications avec 32,0 %. Ce pourcentage est de 17,8 % dans le secteur des transports et de 5,5 % dans les « autres secteurs ».

Dans le passé, on comptait plus de femmes que d'hommes membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la *Loi,* mais en l'an 2000, on a constaté que les femmes n'y étaient plus que de 0,4 % supérieures en nombre aux hommes; la différence était de 12,0 % en 1987. Durant les trois dernières années, le nombre d'hommes, chez les membres de minorités visibles, a augmenté plus rapidement que celui des femmes; on en compte 5 275 (jusqu'à 20,0 %) de plus, par rapport à 3 500 pour les femmes (jusqu'à 12,2 %).

En l'an 2000, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans les emplois à temps partiel, augmentant de 0,6 % pour atteindre 11,7 %. En revanche, dans les emplois à plein temps, elle a connu un accroissement d'à peine 0,2 %, pour passer à 10,6 %. Dans les emplois à temps plein, le nombre d'employés

membres de minorités visibles s'est accru de près de 2 700 pour atteindre 53 962 salariés; dans les emplois à temps partiel, le nombre de membres de minorités visibles est demeuré stable. Le pourcentage de membres de minorités visibles travaillant à temps plein en l'an 2000 était donc de 84,2 %, comparativement à 85,1 % pour l'ensemble des employés représentant l'effectif visé par la *Loi*.

Variations sectorielles

En l'an 2000, la représentation des minorités visibles a augmenté dans deux des quatre secteurs d'activité, mais elle a diminué dans les deux autres.

De façon plutôt surprenante, le secteur des transports, qui avait connu la hausse la plus importante sur le plan de la représentation des minorités visibles au cours des deux dernières années, a eu le taux de représentation le plus faible pour ce groupe désigné en l'an 2000, soit de 6,9 % comparativement à 7,1 % en 1999. Par contre, c'est le secteur bancaire qui a connu la plus importante amélioration au plan de la représentation des minorités visibles, celleci est passée de 15,8 % à 16,6 %, il est suivi en cela par le secteur des communications, où ce pourcentage est passé de 9,4 % à 9,9 %. Les « autres secteurs » ont connu une diminution quant à la représentation des minorités visibles, ce pourcentage étant passé de 7,3 % à 6,9 %.

Variations régionales

En l'an 2000, près de 96,0 % des salariés membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* résidaient dans quatre provinces et leur importance sur le plan démographique était par ordre décroissant le suivant : Ontario, Colombie-Britannique, Alberta et Québec. A elle seule, l'Ontario regroupait les deux tiers des salariés membres des minorités visibles visés par la Loi au Canada. La province comptait 40 230 salariés membres des minorités visibles; elle est suivie en cela par la Colombie-Britannique avec 11 022 salariés (soit 17,5 %). Les autres provinces et territoires ne représentaient ensemble que 4,4 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles visés par la Loi.

Le nombre de salariés membres des minorités visibles dépassait le millier dans trois autres provinces, à savoir l'Alberta (4 568), le Québec (4 349) et le Manitoba (1 538).

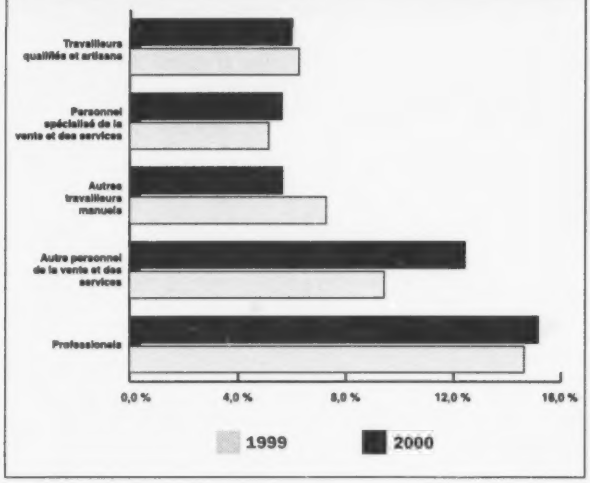
La proportion de membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté de 0,5 % pour atteindre 15,4 % en Ontario, de 0,3 % pour atteindre 4,0 % au Québec et enfin de 0,2 % pour atteindre 5,3 % au Manitoba. Le taux de représentation est demeuré stable en Colombie-Britannique à 15,8 % et en Alberta à 7,6 %. La troisième province des Prairies, la Saskatchewan, a également enregistré une représentation des membres des minorités visibles supérieure, soit de 3,0 %. Seule l'^Ile-du-Prince-Édouard et les trois territoires du Nord ont enregistré une diminution quant à la représentation de ce groupe désigné.

Profil professionnel

En l'an 2000, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, huit appartenaient à cinq catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, les professionnels, le personnel administratif et de bureau principal, le personnel de bureau et les travailleurs manuels spécialisés. Cette répartition est la même que celle observée depuis plusieurs années.

Les membres des minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que ceux des autres groupes désignés. En l'an 2000, plus de 17,1 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles étaient des professionnels, comparativement à 11,7 % des femmes, 6,8 % des Autochtones et 10,5 % des personnes handicapées. Cependant, les deux groupes de cadres représentaient seulement 8,5 % des membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi par rapport à 11,4 % pour l'ensemble de l'effectif, 11,9 % pour l'ensemble des hommes, 11,2 % pour les femmes, 9,9 % pour les personnes handicapées et 6,1 % pour les Autochtones.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1999 ET 2000

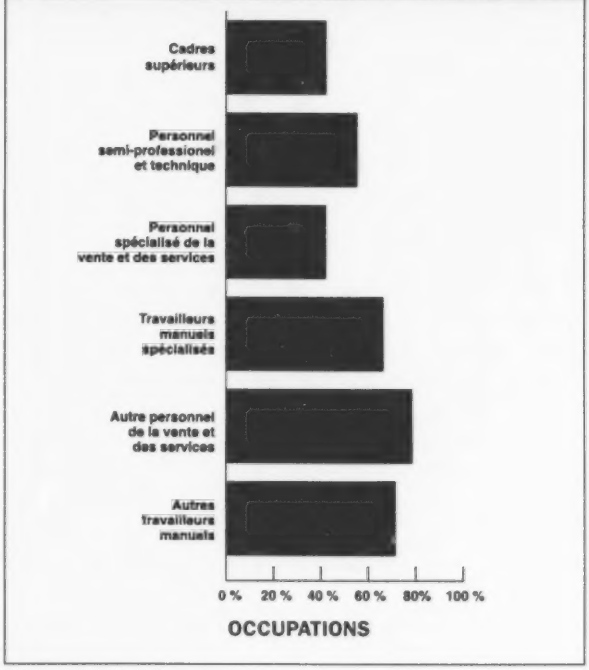


La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la *Loi* s'est accrue dans neuf catégories professionnelles et surtout chez le personnel de la vente et des services (jusqu'à 3,0 %), les professionnels (+0,5 %) et le personnel qualifié de la vente et des services (+0,5 %). La représentation des membres des minorités visibles a fléchi parmi cinq catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi les travailleurs manuels (où elle a chuté de 1,6 %). Comparativement à leur représentation globale de 10,7 % au sein de l'effectif visé par la *Loi,* les salariés membres des minorités visibles représentent 15,2 % des professionnels, 12,4 % des superviseurs, 16,1 % du personnel administratif et de bureau principal, 12,9 % du personnel de bureau et 12,4 % du personnel autre de la vente et des services.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres des minorités visibles au sein de l'effectif visé par la *Loi* a atteint 10,7 % en l'an 2000, ce qui représente 76,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien, laquelle est de 14,0 %. De plus, ils demeurent sousreprésentés dans neuf catégories professionnelles, et dans quatre, en particulier, à savoir chez les cadres supérieurs à 43,3 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien, parmi le personnel spécialisé de la vente et des services à 45,6 %, parmi les semiprofessionnels et techniciens à 52,9 % et enfin, parmi les autres travailleurs manuels à 50,3 %).

MINORITÉS VISIBLES : INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

La proportion de membres de minorités visibles qui, parmi les nouveaux salariés, sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la *Loi* a augmenté en l'an 2000 par rapport à 1999 : elle est passée à 12,1 % par rapport à 10,7 % pour l'année précédente. Il s'agit là d'un autre record historique puisqu'en 1997 au moment où la proportion de recrutements était également de 12,1 %. Ce pourcentage se compare favorablement à la proportion de la représentation, laquelle est de 10,7 %.

Plus de 12 200 membres de minorités visibles ont été recrutés au sein de l'effectif visé par la *Loi* pendant l'année visée par le présent rapport. Cela représente le nombre le plus élevé de membres des

minorités visibles recrutés. La dernière année record était 1989 où 10 602 membres des minorités visibles avaient été recrutés, mais cela ne représentait que 10,1 % de l'ensemble des recrutements effectués cette annéelà et il s'agissait de la seule fois où le nombre de recrutements parmi les minorités visibles avait dépassé 10 000 personnes.

Le recrutement de membres de minorités visibles a augmenté dans les trois grands secteurs d'activité mais il a fléchi dans les « autres secteurs », il s'agit là d'une situation tout à fait opposée à celle observée en 1999. Sur dix salariés provenant de ce groupe désigné, quatre avaient été recrutés dans le secteur des communications, près de trois dans le secteur bancaire et celui des transports. Dans les « autres secteurs », le recrutement de membres des minorités visibles était de 3,4 %, soit une diminution importante par rapport à 1999 où près de 6,5 % de l'ensemble des nouveaux salariés membres des minorités visibles provenaient des « autres secteurs ».

Le secteur bancaire a recruté beaucoup de membres de minorités visibles, soit 16,6 % de tous leurs nouveaux salariés, comparativement à 14,4 % pour l'année précédente. Le recrutement de membres de minorités visibles est passé de 2,3 % à 9,7 % dans le secteur des transports, de 1,1 % à 12,6 % dans celui des communications, mais il a diminué passant de 7,0 % à 2,9 % dans les « autres secteurs ». En l'an 2000, les « autres secteurs » ont recruté 419 membres de minorités visibles.

En ce qui concerne le type d'emploi, sur dix membres des minorités visibles embauchés dans le secteur bancaire, celui des transports et les « autres secteurs », sept ont obtenu un emploi à temps plein par rapport à moins de cinq dans le secteur des communications.

Les trois quarts des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la *Loi* ont joint l'un des trois groupes professionnels seulement à savoir, les professionnels (13,4 %), le personnel de bureau (36,4 %) et les travailleurs manuels spécialisés (21,5 %). Les autres se sont répartis inégalement entre les autres professions.

Près de 3,8 % ont été recrutés parmi les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, mais un peu moins de 0,1 % se sont joints aux rangs des cadres supérieurs.

Le pourcentage de membres de minorités visibles qui sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la *Loi* s'est accru dans neuf catégories professionnelles, et les augmentations ont atteint jusqu'à 6,0 % dans certaines catégories. Des diminutions ont également été observées au sein de quatre catégories professionnelles, la plus importante diminution étant de 1,7 %. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 5,7 % à 14,8 %), parmi l'autre personnel de la vente et des services (+4,4 % à 14,4 %), le personnel administratif et de bureau principal (+3,0 % à 14,8 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (+2,2 % à 6,9 %). C'est parmi les cadres supérieurs (chute de 3,2 % à 1,6 %), les contremaîtres - travailleurs qualifiés et les artisans (où ce pourcentage a diminué de 1,5 % pour s'établir à 2,8 %) et les autres travailleurs manuels (diminution de 1,7 % pour atteindre 3,3 %) que les diminutions ont été les plus importantes.

Quatre mille trois cent cinquante membres de minorités visibles de plus ont été recrutés dans l'effectif visé par la *Loi* en l'an 2000. Cette augmentation a été principalement observée parmi les professionnels (+408), le personnel de bureau (+1 534) et les travailleurs manuels spécialisés (+906). Comparativement à la proportion globale de recrutements qui est de 12,1 % en l'an 2000, le recrutement de membres de minorités visibles a atteint 15,3 % parmi les professionnels, 14,8 % parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal, 14,2 % parmi le personnel de bureau et 14,4 % parmi le personnel autre de la vente et des services.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En l'an 2000, plus de 10 300 salariés membres des minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions; il s'agit là d'une augmentation de près de 3 200 personnes par rapport à 1999. Au sein de l'effectif visé par la *Loi*, les employeurs ont mis fin à plus d'emplois occupés par des membres de

minorités visibles en l'an 2000 qu'en 1999, mais la proportion que les membres des minorités ethniques représentent, à savoir 11,1 % de l'ensemble, était de 1,3 % supérieure à celle observée l'année précédente, soit 9,8%. Elle était également supérieure à la représentation des membres des minorités visibles au sein de l'effectif visé par la *Loi*, soit 10,7 %.

Pour ce qui est des différents secteurs, celui des communications comptait pour 39,6 % de toutes les cessations de fonctions touchant les membres de minorités visibles; suivaient le secteur bancaire avec 39,0 %, celui des transports avec 17,7 % et enfin les « autres secteurs » avec 3,7 %. Chez les membres de minorités visibles, les cessations de fonctions ont été, en l'an 2000, plus nombreuses dans tous les secteurs, à l'exception des « autres secteurs ». Le pourcentage des cessations de fonctions a augmenté de 0,8 % pour atteindre 6,9 % dans le secteur des transports, il a augmenté de 0,7 % pour atteindre 14,5 % dans le secteur bancaire et a enfin augmenté de 1,9 % pour atteindre 12,7 % dans le secteur des communications. Il a par contre diminué de 0,6 % pour s'établir à 5,5 % dans les « autres secteurs ».

En l'an 2000, au sein de l'effectif visé par la *Loi*, les départs de membres des minorités visibles ont été inférieurs aux arrivées. Il en est donc résulté un accroissement de l'emploi pour ce groupe et ce résultat s'inscrit dans la tendance établie depuis 1995. Entretemps, les arrivées ont chaque année dépassé les départs, pour un solde cumulatif positif de 5 419 salariés.

En ce qui concerne le type d'emploi, l'écart entre le nombre de nouveaux salariés et les départs a été plus important dans les emplois à temps partiel (1 171) que dans les emplois à temps plein (+798).

PROMOTIONS

Le pourcentage de promotions qui ont été accordées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté de 0,3 % en l'an 2000 pour atteindre 14,4 %. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe au sein de l'effectif dans son ensemble (10,7 %). C'est également le plus haut taux constaté depuis 1987, c'estàdire depuis que la *Loi* exige que des rapports soient produits. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé à se dessiner en 1993 avec un taux de 8,4 %.

En l'an 2000, 8 727 salariés membres des minorités visibles ont été promus comparativement à 7 315 en 1999. Sur dix de ces promotions, plus de neuf ont été accordées à des personnes qui occupaient un emploi à temps plein, tout comme l'année précédente.

Près de neuf promotions sur dix obtenues par les membres de minorités visibles relevaient du secteur bancaire et des communications. Le reste se répartissait entre le secteur des transports (7,6 %) et les « autres secteurs » (4,0 %). Le pourcentage de promotions obtenues par ce groupe est demeuré stable à 18,3 % dans le secteur bancaire, ce taux est à nouveau le plus élevé depuis 1987 et il est de 1,7 % supérieur à la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur bancaire en l'an 2000. Ce pourcentage a également augmenté dans le secteur des communications, soit de 1,5 % pour atteindre 13,0 %. Il s'agit là du pourcentage le plus élevé jamais enregistré. Il est supérieur de 3,2 % à la représentation des minorités visibles dans le secteur des communications. Le pourcentage de promotions a également augmenté dans le secteur des transports, soit de 1,4 % pour atteindre 7,4 %, un niveau qui est également supérieur à la représentation des minorités visibles dans le secteur. Par contre, le pourcentage des promotions a diminué de 0,4 % pour s'établir à 7,4 % dans les « autres secteurs », comparativement à un niveau de représentation de 6,9 % au sein de l'effectif visé par la Loi en l'an 2000.

Le pourcentage de promotions accordées aux membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*, a diminué au sein de six catégories professionnelles mais il a augmenté dans sept. Il importe de souligner que la hausse des promotions observées chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (jusqu'à 6,2 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (+2,0 %), les cadres supérieurs (+1,1 %), les professionnels (jusqu'à 1,0 %). Des diminu-

tions quant au pourcentage de promotions accordées ont été observées parmi les autres travailleurs manuels (une baisse de 2,9 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,3 %), l'autre personnel de la vente et des services (1,5 %) et les contremaîtres et artisans (2,2 %).

Les membres des minorités visibles ont obtenu 19,1 % de l'ensemble des promotions accordées aux professionnels, 19,3 % parmi le personnel administratif et de bureau principal et 16,7 % parmi le personnel de bureau. Ces pourcentages sont considérablement plus élevés que la représentation du groupe au sein de ces catégories professionnelles, laquelle s'établit à 15,2 % parmi les professionnels, 16,1 % parmi le personnel administratif et de bureau principal et à 12,9 % parmi le personnel de bureau.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE, 1999 ET 2000

	1999	2000
Hommes dans une minorité visible	92,4 %	92,8 %
Femmes dans une minorité visible	96,4 %	96,4 %

En l'an 2000, le salaire moyen des hommes faisant partie de minorités visibles et travaillant à temps plein était de 51 884 $, soit 92,8 % du salaire de l'ensemble des hommes occupant le même genre d'emploi au sein de l'effectif visé par la Loi. Chez les travailleurs à temps plein, le salaire moyen des femmes faisant partie de minorités visibles était en l'an 2000 de 42 447 $ et il représentait 96,4 % de celui de l'ensemble des femmes occupant le même genre d'emploi. En l'an 2000, l'écart salarial était inférieur à 7,2 % pour les hommes membres des minorités visibles et inférieur à 3,6 % pour les femmes membres des minorités visibles. Cet écart salarial s'est légèrement rétréci pour les hommes membres des minorités visibles en l'an 2000, mais il s'est un peu élargi pour les femmes membres des minorités visibles.

En l'an 2000, le plus important écart salarial entre l'ensemble des hommes et les membres masculins des minorités visibles a, à nouveau, été observé au sein du secteur bancaire, où ces derniers gagnaient en moyenne 82,8 % du salaire moyen global. L'écart salarial entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble des hommes était de 17,2 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % dans le secteur des transports et de 9,2 % dans celui des communications. Par contre, l'écart entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes était le plus élevé dans le secteur des transports (7,9 %), il est suivi en cela du secteur des communications (5,9 %) et du secteur bancaire (2,7 %). Il est à souligner que tant les femmes membres des minorités visibles que les hommes membres des minorités visibles gagnaient des salaires plus élevés que l'ensemble des hommes et des femmes dans les « autres secteurs », où leurs gains étaient respectivement de 113,7 % et de 107,0 % supérieurs aux deux groupes de référence.

POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1999 ET 2000

	1999	2000	Variation (Points de %)
Hommes dans une minorité visible	36,2 %	38,9 %	0,2
L'ensemble des hommes	42,8 %	44,7 %	1,2
Femmes dans une minorité visible	16,9 %	20,1 %	3,2
L'ensemble des femmes	19,2 %	22,7 %	3,5

En l'an 2000, 13,9 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 $, comparativement à 9,5 % pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la *Loi*. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 38,9 % des hommes de minorités visibles gagnaient 50 000 $ ou plus, comparativement à 44,7 % pour l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes membres de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 21,6 % d'entre elles gagnaient 30 000 $ ou moins, comparativement à 19,8 % pour l'ensemble des femmes, ce qui représente un écart de 1,8 %. Cet écart était encore plus mince dans la tranche des 50 000 $ ou plus : 20,1 % des femmes des minorités visibles se trouvaient dans ce groupe, comparativement à 22,7 % pour l'ensemble des femmes. Ces résultats montrent à

nouveau que les femmes membres de minorités visibles se butent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes demeure en reste par rapport à l'ensemble des hommes, créant ainsi une stratification à double palier.

Annexe A :
Glossaire et notes techniques

Calcul du salaire moyen
Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 $ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 $ et plus à 100 000 $ et plus.

Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi
Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations de fonctions
Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.

Concentration
Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Écarts salariaux
Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi
Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Population active canadienne
Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le

1er janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine de recensement (RMR)
Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition
Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation
Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

Secteur industriel
La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Variation de la représentation
D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

Annexe B :
Méthodologie de notation

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- *évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;*
- *fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.*

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

Notation et indicateurs

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

[ii] Bien que le fait d'égaler ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

Indicateur 1 - Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés.

Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

Exemple

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

Indicateur 2 - Concentration

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'estàdire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

Barème pour l'indicateur 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la

Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPEME (voir le tableau cidessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPEME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPEME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPEME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	*6*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	*5*
Professionnels	*4*
Personnel semi-professionnel et technique	*3*
Surveillants	*3*
Contremaîtres	*3*
Personnel administratif et de bureau principal	*3*
Personnel spécialisé de la vente et des services	*3*
Travailleurs qualifiés et artisans	*3*
Personnel de bureau	*3*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*2*
Travailleurs manuels spécialisés	*2*
Autre personnel de la vente et des services	*2*
Autres travailleurs manuels	*1*

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

Indicateur 3 - Écart Salarial

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

Barème pour l'indicateur 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- *Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.*
- *Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.*
- *On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.*

Tranche de rémunération	Resultat	Groupe désigné Pourcentage de représentation	Poids	Groupe témoin Pourcentage de représentation	Poids
$50,000 et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9
de 30 000 $ à 49 999 $	2	55 %	1,10	60 %	1,2
Moins de 30 000 $	1	16 %	0,16	10 %	0,1
Total		**100 %**	**2,13**	**100 %**	**2,20**

Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

Indicateur 4 - Recrutements

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariés au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

110 / 250 * 100 = 44 %.

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

44 % / 46 % = 96 %.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

Indicateur 5 - Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'estàdire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

Barème pour l'indicateur 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimitée, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimitée, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

*Ratio entre les promotions et la représentation : (12 % / 10 %)*100 = 120 %*

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

Indicateur 6 - Cessations de Fonctions

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

Barème pour l'indicateur 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

25 / 200 = 12,5 %

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

90 / 1 000 = 9 %.

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

12,5 % / 9 % = 1,39
(soit environ 140 %).

Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

Résultat de la notation

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

Situations spéciales

Problème de l'absence de représentation

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

Problème de l'absence d'activité

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

B2 • SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION			
NOMBRES SIGNIFICATIFS		PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES	
NOTE	INDICATEURS 1 À 6	INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS	INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
NOTE	INDICE	INTERPRÉTATION
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	« Bon résultat »
C	60-69	Résultat de «'modéré à inférieur » à la moyenne
D	<60	Résultat « médiocre »
Z	0 –	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	–	Rapport non reçu.

B3- EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
INDICATEUR	POINTS OBTENUS	MAXIMUM DE POINTS
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	**11**	**16**
Notation	11 sur 16	B

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR					
NOM DE SALARIÉS	NOMBRE DE SALARIÉS	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Annexe C :
Résumé statistique

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 2000 [1].

Il s'agit de la douzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 2000 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1999 et 2000 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 1999 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 2000 [2].

---

[1] Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 2000.

[2] Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 2 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.

LISTE DES TABLEAUX

1: *Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2000* 87

2: *Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1999 et 2000* 88

3: *Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2000* 89

4: *Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1999 et 2000* 90

5: *Membres des groupes désignés en 2000 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000* 91

6: *Membres des groupes désignés recrutés en 2000 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000* 91

7: *Membres des groupes désignés promus en 2000 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 2000* 92

8: *Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2000 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000* 92

9: *Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1999 et 2000* 93

10: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000* 95

11: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000* 95

TABLEAU 1

Membres des groupes désignés selon ***le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur****, 2000*

	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	**1 751**	742	1 009	**24**	12	12	**27**	18	9	**134**	66	68
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	**170 696**	48 661	122 035	**1 971**	397	1 574	**3 854**	1 291	2 563	**28 489**	9 398	19 091
Secteur bancaire	**172 447**	49 403	123 044	**1 995**	409	1 586	**3 881**	1 309	2 572	**28 623**	9 464	19 159
Industries du transport aérien	**44 896**	26 612	18 284	**774**	403	371	**556**	356	200	**4 110**	2 145	1 965
Industries des services relatifs au transport aérien	**16 721**	12 547	4 174	**242**	177	65	**227**	180	47	**2 086**	1 422	664
Industries du transport et des services ferroviaires	**36 490**	32 500	3 990	**739**	679	60	**1 359**	1 279	80	**2 132**	1 849	283
Industries du transport par eau	**6 666**	5 894	772	**155**	120	35	**94**	88	6	**217**	181	36
Industries des services relatifs au transport par eau	**6 874**	6 141	733	**118**	114	4	**223**	218	5	**529**	435	94
Industries du camionnage	**40 244**	34 003	6 241	**646**	541	105	**644**	552	92	**1 342**	1 035	307
Industries du transport en commun	**7 800**	5 863	1 937	**208**	153	55	**291**	249	42	**522**	424	98
Autres industries des services relatifs aux transports	**697**	269	428	**18**	9	9	**35**	13	22	**119**	64	55
Industrie du transport par pipelines	**4 499**	3 305	1 194	**76**	63	13	**144**	122	22	**316**	204	112
Secteur des transports	**164 887**	127 134	37 753	**2 976**	2 259	717	**3 573**	3 057	516	**11 373**	7 759	3 614
Industries de la diffusion des télécommunications	**34 552**	20 363	14 189	**376**	188	188	**600**	426	174	**1 961**	1 025	936
Industrie de la transmission des télécommunications	**90 246**	48 134	42 112	**851**	419	432	**1 766**	1 024	742	**7 749**	3 951	3 798
Autres industries des télécommunications	**1 578**	969	609	**2**	2	0	**8**	7	1	**45**	29	16
Industries des services postaux et services de messagers	**85 072**	53 800	31 272	**1 430**	818	612	**2 695**	1 822	873	**10 802**	7 078	3 724
Secteur des communications	**211 448**	123 266	88 182	**2 659**	1 427	1 232	**5 069**	3 279	1 790	**20 557**	12 083	8 474
Mines de métaux	**3 187**	2 827	360	**496**	435	61	**136**	125	11	**104**	99	5
Mines de charbon	**608**	594	14	**0**	0	0	**40**	40	0	**0**	0	0
Industries de la viande et de la volaille	**916**	603	313	**14**	11	3	**36**	23	13	**13**	9	4
Industrie de la transformation du poisson	**264**	134	130	**72**	37	35	**5**	5	0	**8**	6	2
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	**2 578**	2 071	507	**44**	38	6	**41**	34	7	**132**	77	55
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	**591**	417	174	**18**	11	7	**16**	13	3	**53**	36	17
Industrie de la construction et de la réparation de navires	**170**	158	12	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	**1 175**	860	315	**6**	5	1	**30**	25	5	**58**	44	14
Gestion de travaux de construction	**227**	155	72	**5**	3	2	**1**	1	0	**10**	4	6
Industrie des silos à grain	**8 590**	6 602	1 988	**164**	116	48	**208**	165	43	**272**	187	85
Industrie de l'énergie électrique	**14 923**	11 961	2 962	**102**	86	16	**488**	452	36	**1 474**	1 218	256
Produits agricoles, commerce de gros	**450**	190	260	**15**	5	10	**7**	2	5	**25**	8	17
Sociétés de financement des entreprises	**2 902**	1 406	1 496	**32**	19	13	**45**	22	23	**167**	84	83
Autres exploitants immobiliers	**103**	52	51	**1**	1	0	**1**	1	0	**12**	6	6
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	**3 300**	2 533	767	**60**	44	16	**122**	101	21	**403**	341	62
Autres services aux entreprises	**6 456**	4 974	1 482	**133**	103	30	**122**	94	28	**494**	348	146
Affaires étrangères et aide internationale	**315**	108	207	**1**	0	1	**4**	1	3	**34**	12	22
Gestion des ressources humaines	**872**	363	509	**14**	8	6	**14**	5	9	**32**	13	19
Gestion des services économiques	**1 623**	684	939	**36**	14	22	**51**	23	28	**147**	54	93
Musées et archives	**1 060**	466	594	**18**	10	8	**23**	9	14	**31**	18	13
Projection de films cinématographiques	**288**	156	132	**4**	3	1	**5**	3	2	**15**	10	5
Théâtres et autres spectacles	**598**	396	202	**2**	1	1	**8**	6	2	**12**	12	0
Associations commerciales	**152**	47	105	**0**	0	0	**2**	1	1	**23**	5	18
Autres employés assujettis à la Loi	***51 348***	*37 757*	*13 591*	***1 237***	*950*	*287*	***1 406***	*1 152*	*254*	***3 519***	*2 591*	*928*
Total - Tous les secteurs	**600 220**	**337 618**	**262 602**	**8 867**	**5 045**	**3 822**	**13 929**	**8 797**	**5 132**	**64 072**	**31 897**	**32 175**

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés selon ***le secteur industriel et le sous-secteur*** *en 1987, 1999 et 2000*

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Tous les secteurs	40,9	44,6	43,8	0,7	1,5	1,5	1,6	2,4	2,3	5,0	10,4	10,7
Banques	76,1	72,0	71,4	0,6	1,3	1,2	1,8	2,2	2,3	9,5	15,8	16,6
Transport aérien	36,5	40,1	40,7	0,4	1,5	1,7	0,8	1,9	1,2	3,5	9,9	9,2
Services au transport aérien	27,2	25,2	25,0	0,3	1,1	1,4	0,4	1,4	1,4	3,5	8,6	12,5
Transport et services ferroviaires	8,1	10,2	10,9	0,8	2,0	2,0	1,6	3,9	3,7	2,7	6,0	5,8
Transport par eau	11,9	11,2	11,6	1,4	2,3	2,3	1,5	1,4	1,4	3,4	3,1	3,3
Services du transport par eau	6,9	10,1	10,7	0,8	2,0	1,7	1,6	3,4	3,2	1,3	6,2	7,7
Camionnage	13,6	15,5	15,5	0,7	1,9	1,6	1,3	2,0	1,6	1,5	3,8	3,3
Transport en commun	17,0	41,9	24,8	1,1	2,1	2,7	3,1	3,1	3,7	2,1	6,3	6,7
Transport par pipeline	18,3	25,9	26,5	1,2	1,8	1,7	4,2	3,2	3,2	5,4	6,9	7,0
Transports	16,9	25,3	22,9	0,7	1,8	1,8	1,4	2,5	2,2	2,6	7,0	6,9
Diffusion des télécommunications	34,8	40,5	41,1	0,4	1,1	1,1	1,3	1,8	1,7	2,9	5,2	5,7
Transmission des télécommunications	46,7	47,5	46,7	0,5	1,0	0,9	1,1	2,0	2,0	4,6	8,9	8,6
Services postaux et de messagers	35,0	36,1	36,8	0,8	1,3	1,7	1,7	2,9	3,2	4,1	11,4	12,7
Communications	39,6	41,5	41,7	0,6	1,1	1,3	1,4	2,3	2,4	4,0	9,3	9,7
Mines de métaux	7,0	11,6	11,3	2,7	15,8	15,6	1,2	4,5	4,3	1,0	3,5	3,3
Silos à grain	15,1	22,7	23,1	0,5	1,9	1,9	1,4	2,5	2,4	1,1	2,9	3,2
Industrie de l'énergie électrique	—	18,9	19,8	—	0,7	0,7	—	3,4	3,3	—	9,7	9,9
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	22,7	23,2	0,3	1,7	1,8	2,8	3,9	3,7	5,6	12,1	12,2
Autres services aux entreprises	19,1	23,5	23,0	0,2	1,7	2,1	0,4	1,7	1,9	6,1	10,7	7,7
Autres secteurs	21,2	25,6	26,5	0,9	2,3	2,4	2,3	2,9	2,7	2,6	7,2	6,9

TABLEAU 3

*Membres des groupes désignés selon **le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province**, 2000*

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**28 394**	15 521	12 873	**484**	224	260	**949**	603	346	**2 576**	1 289	1 287
Edmonton	**17 153**	10 027	7 126	**336**	154	182	**502**	319	183	**1 460**	794	666
Halifax	**7 600**	4 172	3 428	**77**	54	23	**263**	175	88	**312**	154	158
Montréal	**79 994**	43 050	36 944	**424**	224	200	**962**	571	391	**3 771**	1 897	1 874
Regina	**3 853**	1 898	1 955	**77**	39	38	**181**	93	88	**163**	86	77
Toronto	**153 591**	82 470	71 121	**1 353**	692	661	**3 021**	1 847	1 174	**34 599**	16 633	17 966
Vancouver	**47 381**	26 613	20 768	**599**	338	261	**1 140**	680	460	**9 768**	4 525	5 243
Winnipeg	**21 955**	13 605	8 350	**858**	493	365	**735**	525	210	**1 380**	809	571
Régions métropolitaines de recensement	***359 921***	*197 356*	*162 565*	***4 208***	*2 218*	*1 990*	***7 753***	*4 813*	*2 940*	***54 029***	*26 187*	*27 842*
Ontario	**260 673**	144 107	116 566	**2 840**	1 584	1 256	**6 056**	3 856	2 200	**40 230**	19 939	20 291
Québec	**110 348**	61 259	49 089	**730**	401	329	**1 358**	840	518	**4 349**	2 231	2 118
Nouvelle-Écosse	**14 504**	7 784	6 720	**115**	79	36	**521**	327	194	**467**	223	244
Nouveau-Brunswick	**12 912**	6 285	6 627	**122**	62	60	**331**	177	154	**203**	106	97
Manitoba	**28 960**	18 371	10 586	**1 227**	726	501	**963**	703	260	**1 538**	928	610
Colombie-Britannique	**69 617**	38 611	31 006	**1 105**	593	512	**1 845**	1 077	768	**11 022**	5 182	5 840
Île-du-Prince-Édouard	**1 038**	547	491	**6**	3	3	**23**	12	11	**7**	2	5
Saskatchewan	**15 778**	9 674	6 104	**757**	550	207	**547**	352	195	**479**	267	212
Alberta	**60 486**	34 285	26 201	**1 140**	552	588	**1 863**	1 180	683	**4 568**	2 345	2 223
Terre-Neuve	**6 282**	3 335	2 947	**186**	104	82	**130**	73	57	**56**	29	27
Yukon	**401**	172	229	**24**	6	18	**13**	8	5	**18**	12	6
Territoires du Nord-Ouest	**789**	533	256	**143**	87	56	**10**	7	3	**22**	9	13
Nuvavut	**4**	0	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Canada	**600 220**	337 618	262 602	**8 867**	5 045	3 822	**13 929**	8 797	5 132	**64 072**	31 897	32 175

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 4

Représentation des groupes désignés selon ***la région métropolitaine de recensement et la province*** *en 1987, 1999 et 2000*

Région métrolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Calgary	47,6	46,8	45,3	0,5	1,7	1,7	1,9	3,7	3,3	5,6	9,1	9,1
Edmonton	44,5	43,4	41,5	0,7	1,8	2,0	2,0	3,3	2,9	4,4	8,4	8,5
Halifax	41,2	49,8	45,1	0,5	0,6	1,0	1,6	2,2	3,5	1,9	3,7	4,1
Montréal	39,0	46,4	46,2	0,3	0,6	0,5	1,1	1,3	1,2	3,0	4,4	4,7
Regina	42,9	51,0	50,7	0,4	2,2	2,0	2,4	4,5	4,7	1,6	3,7	4,2
Toronto	47,1	46,9	46,3	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	21,8	22,5
Vancouver	40,4	46,4	43,8	0,5	1,2	1,3	1,5	2,6	2,4	7,9	20,9	20,6
Winnipeg	32,7	38,3	38,0	0,8	3,6	3,9	1,8	3,3	3,3	2,9	5,9	6,3
Ontario	44,2	45,6	44,7	0,7	1,1	1,1	1,6	2,4	2,3	7,3	14,9	15,4
Québec	39,8	46,1	44,5	0,4	0,7	0,7	1,1	1,3	1,2	2,6	3,7	3,9
Nouvelle-Écosse	34,4	44,4	46,3	0,4	0,8	0,8	3,5	3,4	3,6	1,3	2,9	3,2
Nouveau-Brunswick	32,2	49,7	51,3	0,4	0,8	0,9	1,8	2,3	2,6	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,9	36,6	1,0	3,9	4,2	1,7	3,3	3,3	2,6	5,0	5,3
Colombie-Britannique	41,5	44,8	44,5	0,7	1,5	1,6	1,7	2,7	2,7	6,2	15,8	15,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	51,9	47,3	0,2	0,5	0,6	1,2	1,6	2,2	1,0	1,1	0,7
Saskatchewan	35,1	39,1	38,7	1,4	4,8	4,8	1,8	3,5	3,5	1,2	2,9	3,0
Alberta	45,3	45,1	43,3	0,7	1,9	1,9	1,9	3,4	3,1	4,0	7,6	7,6
Terre-Neuve	38,4	48,1	46,9	0,6	2,4	3,0	1,0	1,5	2,1	0,7	0,8	0,9
Yukon	31,4	58,9	57,1	3,8	7,2	6,0	0,8	3,7	3,2	1,4	5,3	4,5
Territoires du Nord-Ouest	21,9	26,8	32,4	9,6	17,6	18,1	1,4	1,2	1,3	2,5	1,8	2,8
Nuvavut	—	23,9	100,0	—	17,6	0,0	—	2,1	0,0	—	4,2	0,0
Canada	40,9	44,6	43,8	0,7	1,5	1,5	1,6	2,4	2,3	5,0	10,4	10,7

TABLEAU 5

Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la ***catégorie professionnelle*** *en 1999 et 2000*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Cadres supérieurs	4 810	917	19,1	17,3	20	0,4	0,5	89	1,9	1,8	152	3,2	3,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	63 674	27 324	42,9	42,5	523	0,8	0,9	1 284	2,0	2,1	5 307	8,3	8,3
Professionnels	72 452	30 836	42,6	42,2	600	0,8	0,8	1 465	2,0	2,0	10 978	15,2	14,6
Personnel semi-professionnel et technique	34 803	5 591	16,1	14,9	449	1,3	1,3	602	1,7	2,0	1 674	4,8	5,0
Surveillants	21 333	13 160	61,7	61,8	285	1,3	1,4	444	2,1	2,2	2 648	12,4	12,2
Contremaîtres	9 467	380	4,0	3,8	196	2,1	2,1	281	3,0	2,9	393	4,2	4,3
Personnel administratif et de bureau principal	38 423	31 681	82,5	82,9	480	1,2	1,4	784	2,0	2 0	6 196	16,1	15,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 916	3 278	41,4	40,2	98	1,2	1,4	142	1,8	1,7	444	5,6	5,1
Travailleurs qualifiés et artisans	57 445	1 604	2,8	2,6	1 090	1,9	1,8	1 758	3,1	3,3	3 424	6,0	6,2
Personnel de bureau	183 977	122 645	66,7	67,9	2 796	1,5	1,5	4 930	2,7	2,6	23 659	12,9	12,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27 601	18 030	65,3	65,8	415	1,5	1,4	377	1,4	1,8	2 755	10,0	9,7
Travailleurs manuels spécialisés	61 960	4 141	6,7	11,9	1 389	2,2	2,1	1 315	2,1	2,3	4 818	7,8	7,7
Autre personnel de la vente et des services	10 357	2 391	23,1	21,4	261	2,5	2,1	252	2,4	2,6	1 286	12,4	9,4
Autres travailleurs manuels	6 002	624	10,4	12,8	265	4,4	4,4	206	3,4	4,3	338	5,6	7,2
Nombre total des salariés	600 220	262 602	43,8	44,6	8 867	1,5	1,5	13 929	2,3	2,4	64 072	10,7	10,4

TABLEAU 6

Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les ***recrutements selon la catégorie professionnelle*** *en 1999 et 2000*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Cadres supérieurs	510	102	20,0	21,2	2	0,4	0,0	4	0,8	0,6	8	1,6	3,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 982	2 288	38,2	37,3	44	0,7	0,7	54	0,9	1,0	466	7,8	7,5
Professionnels	10 834	4 000	36,9	35,1	73	0,7	0,6	83	0,8	0,9	1 656	15,3	14,7
Personnel semi-professionnel et technique	5 541	1 133	20,4	24,1	69	1,2	1,6	44	0,8	0,6	288	5,2	5,3
Surveillants	1 512	789	52,2	52,4	20	1,3	1,0	12	0,8	0,9	164	10,8	11,0
Contremaîtres	470	42	8,9	10,3	5	1,1	1,2	7	1,5	0,5	13	2,8	4,3
Personnel administratif et de bureau principal	4 501	2 958	65,7	70,4	42	0,9	1,3	62	1,4	1,0	666	14,8	11,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 559	549	35,2	29,3	5	0,3	0,8	8	0,5	0,4	107	6,9	4,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5 321	236	4,4	4,0	90	1,7	2,1	44	0,8	0,8	410	7,7	6,0
Personnel de bureau	31 609	20 182	63,8	66,2	445	1,4	1,2	364	1,2	1,0	4 499	14,2	13,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 607	4 453	67,4	64,2	141	2,1	2,2	46	0,7	0,9	975	14,8	9,1
Travailleurs manuels spécialisés	23 398	1 927	8,2	11,7	553	2,4	1,8	220	0,9	0,9	2 657	11,4	9,4
Autre personnel de la vente et des services	2 785	899	32,3	26,7	93	3,3	2,4	38	1,4	1,1	400	14,4	10,0
Autres travailleurs manuels	1 969	168	8,5	13,8	51	2,6	6,3	13	0,7	0,9	65	3,3	5,0
Nombre total des salariés	102 598	39 726	38,7	39,6	1 633	1,6	1,5	999	1,0	0,9	12 374	12,1	10,5

TABLEAU 7

Membres des groupes désignés promus en 2000 et leur représentation dans les ***promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle*** *en 1999 et 2000*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Cadres supérieurs	653	172	26,3	27,0	2	0,3	0,4	8	1,2	1,9	26	4,0	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12 221	5 722	46,8	47,7	102	0,8	1,0	214	1,8	1,8	1 213	9,9	10,4
Professionnels	12 287	6 094	49,6	50,3	127	1,0	0,8	234	1,9	1,8	2 349	19,1	18,1
Personnel semi-professionnel et technique	2 169	422	19,5	16,0	39	1,8	1,4	28	1,3	1,2	122	5,6	5,6
Surveillants	3 704	2 384	64,4	65,4	41	1,1	1,4	58	1,6	2,2	557	15,0	15,7
Contremaîtres	1 037	47	4,5	5,0	19	1,8	1,3	25	2,4	1,8	48	4,6	6,9
Personnel administratif et de bureau principal	8 098	6 436	79,5	79,2	115	1,4	1,9	144	1,8	1,5	1 565	19,3	18,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	913	437	47,9	46,2	6	0,7	1,8	20	2,2	1,4	86	9,4	7,4
Travailleurs qualifiés et artisans	2 058	101	4,9	4,2	54	2,6	2,5	66	3,2	2,4	127	6,2	5,7
Personnel de bureau	13 863	9 476	68,4	69,3	261	1,9	1,7	284	2,0	2,3	2 316	16,7	16,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 471	812	55,2	55,0	29	2,0	1,3	16	1,1	1,8	188	12,8	6,6
Travailleurs manuels spécialisés	1 438	98	6,8	10,2	62	4,3	2,7	30	2,1	1,4	97	6,7	9,0
Autre personnel de la vente et des services	390	80	20,5	20,9	8	2,1	0,3	4	1,0	2,4	27	6,9	8,4
Autres travailleurs manuels	200	24	12,0	13,5	8	4,0	3,4	5	2,5	4,1	9	4,5	7,4
Nombre total de salariés	60 502	32 305	53,4	53,8	873	1,4	1,4	1 136	1,9	1,9	8 730	14,4	14,1

TABLEAU 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2000 et leur représentation dans les ***cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle*** *en 1999 et 2000*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Cadres supérieurs	689	109	15,8	16,1	2	0,3	0,5	11	1,6	2,2	20	2,9	2,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 848	3 499	39,5	37,8	75	0,8	0,7	179	2,0	2,2	758	8,6	8,1
Professionnels	10 955	4 323	39,5	40,1	101	0,9	0,8	192	1,8	1,8	1 634	14,9	13,3
Personnel semi-professionnel et technique	3 788	781	20,6	19,7	59	1,6	1,4	65	1,7	2,3	225	5,9	5,0
Surveillants	2 081	1 170	56,2	58,2	34	1,6	1,9	47	2,3	2,3	226	10,9	9,9
Contremaîtres	758	43	5,7	6,3	11	1,5	2,1	18	2,4	2,9	27	3,6	5,1
Personnel administratif et de bureau principal	5 427	4 077	75,1	74,3	82	1,5	1,4	114	2,1	2,4	780	14,4	13,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 399	388	27,7	31,6	9	0,6	0,7	16	1,1	1,1	81	5,8	4,1
Travailleurs qualifiés et artisans	4 330	160	3,7	2,9	63	1,5	2,5	127	2,9	2,9	281	6,5	5,9
Personnel de bureau	28 575	19 992	70,0	69,9	432	1,5	1,6	641	2,2	2,4	3 781	13,2	11,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 509	2 105	60,0	62,0	66	1,9	1,5	65	1,9	1,1	341	9,7	6,4
Travailleurs manuels spécialisés	19 940	1 547	7,8	7,4	414	2,1	1,8	245	1,2	1,3	1 977	9,9	8,8
Autre personnel de la vente et des services	1 805	522	28,9	20,8	59	3,3	2,4	41	2,3	2,1	203	11,2	8,2
Autres travailleurs manuels	1 911	87	4,6	9,3	52	2,7	2,8	42	2,2	2,7	49	2,6	4,6
Nombre total de salariés	94 015	38 803	41,3	40,7	1 459	1,6	1,5	1 803	1,9	2,0	10 383	11,0	9,8

TABLEAU 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1999 et 2000*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Tous les secteurs	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**	**1999**	**2000**
Employés	584 273	595 079	260 447	260 214	8 477	8 789	14 024	13 880	61 206	63 869
Recrutements	74 341	101 836	29 209	39 330	1 041	1 628	684	991	7 934	12 326
Promotions	51 911	60 432	27 933	32 258	739	872	979	1 135	7 315	8 727
Cessations	72 943	93 640	29 616	38 597	1 110	1 458	1 479	1 797	7 151	10 357
Effet Net	1 398	0	-407	0	-69	0	-795	0	783	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,6	43,7	1,5	1,5	2,4	2,3	10,5	10,7
Part des recrutements	100,0	100,0	39,3	38,6	1,4	1,6	0,9	1,0	10,7	12,1
Part des promotions	100,0	100,0	53,8	53,4	1,4	1,4	1,9	1,9	14,1	14,4
Part des cessations	100,0	100,0	40,6	41,2	1,5	1,6	2,0	1,9	9,8	11,1
Banques										
Employés	174 283	171 956	125 510	122 724	2 205	1 987	3 760	3 873	27 575	28 586
Recrutements	16 318	21 621	9 851	12 641	169	201	164	230	2 350	3 586
Promotions	28 011	31 075	19 132	20 938	404	394	479	597	5 118	5 684
Cessations	19 037	27 929	12 479	18 405	296	392	468	591	2 627	4 040
Effet Net	-2 719	0	-2 628	0	-127	0	-304	0	-277	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	72,0	71,4	1,3	1,2	2,2	2,3	15,8	16,6
Part des recrutements	100,0	100,0	60,4	58,5	1,0	0,9	1,0	1,1	14,4	16,6
Part des promotions	100,0	100,0	68,3	67,4	1,4	1,3	1,7	1,9	18,3	18,3
Part des cessations	100,0	100,0	65,6	65,9	1,6	1,4	2,5	2,1	13,8	14,5
Transports										
Employés	164 396	164 513	41 547	37 592	2 895	2 975	4 132	3 569	11 582	11 372
Recrutements	24 489	35 380	6 903	9 617	504	796	225	325	1 833	3 442
Promotions	6 895	9 037	1 937	2 622	117	200	146	171	413	664
Cessations	22 251	26 552	5 042	5 990	407	497	363	426	1 354	1 835
Effet Net	2 238	0	1 861	0	97	0	-138	0	479	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	22,9	1,8	1,8	2,5	2,2	7,0	6,9
Part des recrutements	100,0	100,0	28,2	27,2	2,1	2,2	0,9	0,9	7,5	9,7
Part des promotions	100,0	100,0	28,1	29,0	1,7	2,2	2,1	1,9	6,0	7,3
Part des cessations	100,0	100,0	22,7	22,6	1,8	1,9	1,6	1,6	6,1	6,9

TABLEAU 9 (suite)

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1999 et 2000*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Communications										
Employés	195 159	207 881	80 700	86 646	2 242	2 635	4 624	5 037	18 381	20 429
Recrutements	28 399	38 864	10 941	15 239	237	493	244	382	3 239	4 879
Promotions	12 384	15 560	5 413	7 323	117	171	245	254	1 427	2 029
Cessations	26 524	32 263	10 670	12 602	248	407	499	573	2 858	4 102
Effet Net	1 875	0	271	0	-11	0	-255	0	381	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,4	41,7	1,1	1,3	2,4	2,4	9,4	9,8
Part des recrutements	100,0	100,0	38,5	39,2	0,8	1,3	0,9	1,0	11,4	12,6
Part des promotions	100,0	100,0	43,7	47,1	0,9	1,1	2,0	1,6	11,5	13,0
Part des cessations	100,0	100,0	40,2	39,1	0,9	1,3	1,9	1,8	10,8	12,7
Autres secteurs										
Employés	50 435	50 639	12 690	13 220	1 135	1 192	1 508	1 401	3 668	3 482
Recrutements	5 135	5 954	1 514	1 824	131	138	51	54	512	419
Promotions	4 621	4 753	1 451	1 372	101	107	109	113	357	350
Cessations	5 131	6 880	1 425	1 594	159	162	149	207	312	380
Effet Net	4	0	89	0	-28	0	-98	0	200	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,2	26,1	2,3	2,4	3,0	2,8	7,3	6,9
Part des recrutements	100,0	100,0	29,5	30,6	2,6	2,3	1,0	0,9	10,0	7,0
Part des promotions	100,0	100,0	31,4	28,9	2,2	2,3	2,4	2,4	7,7	7,4
Part des cessations	100,0	100,0	27,8	23,2	3,1	2,4	2,9	3,0	6,1	5,5

TABLEAU 10

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *2000*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	2 828	2 203	625	22,1%	50	1,8%	28	22	32	1,1%	28	4	170	6,0%	118	52
15 000 $ - 19 999 $	5 248	2 914	2 334	44,5%	138	2,6%	66	72	90	1,7%	51	39	723	13,8%	441	282
20 000 $ - 24 999 $	20 902	9 121	11 781	56,4%	498	2,4%	237	261	415	2,0%	191	224	2 738	13,1%	1 269	1 469
25 000 $ - 29 999 $	40 588	14 922	25 668	63,2%	735	1,8%	262	473	905	2,2%	345	560	5 897	14,5%	2 001	3 896
30 000 $ - 34 999 $	48 915	20 031	28 884	59,0%	919	1,9%	432	487	1 062	2,2%	486	576	6 790	13,9%	2 344	4 446
35 000 $ - 37 499 $	31 684	14 964	16 720	52,8%	553	1,7%	307	246	788	2,5%	417	371	3 8[illegible]	12,1%	1 458	2 365
37 500 $ - 39 999 $	60 763	35 829	24 934	41,0%	955	1,6%	544	411	2 069	3,4%	1 350	719	6 500	10,7%	3 307	3 193
40 000 $ - 44 999 $	64 510	36 891	27 619	42,8%	982	1,5%	644	338	1 749	2,7%	1 222	527	6 867	10,6%	3 593	3 274
45 000 $ - 49 999 $	51 877	32 763	19 114	36,8%	640	1,2%	451	189	1 222	2,4%	887	335	4 434	8,5%	2 318	2 116
50 000 $ - 59 999 $	67 669	47 609	20 060	29,6%	912	1,3%	715	197	1 523	2,3%	1 160	363	5 771	8,5%	3 487	2 284
60 000 $ - 69 999 $	41 793	30 980	10 813	25,9%	449	1,1%	359	90	980	2,3%	809	171	3 887	9,3%	2 604	1 283
70 000 $ - 84 999 $	36 455	28 314	8 141	22,3%	310	0,9%	256	54	774	2,1%	674	100	3 511	9,6%	2 537	974
85 000 $ - 99 999 $	17 884	14 426	3 458	19,3%	118	0,7%	100	18	400	2,2%	353	47	1 568	8,8%	1 177	391
100 000 $ et plus	19 406	15 718	3 688	19,0%	111	0,6%	99	12	368	1,9%	306	62	1 283	6,6%	918	365
Nombre total de salariés	510 522	306 685	203 839	39,9%	7 370	1,4%	4 500	2 870	12 377	2,4%	8 279	4 098	53 962	10,6%	27 572	26 390

TABLEAU 11

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *2000*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	3 898	2 111	1 787	45,8%	48	1,2%	27	21	43	1,1%	17	26	345	8,9%	166	179
5 000 $ - 7 499 $	3 056	1 163	1 893	61,9%	46	1,5%	11	35	35	1,1%	12	23	351	11,5%	125	226
7 500 $ - 9 999 $	5 560	2 332	3 228	58,1%	128	2,3%	65	63	93	1,7%	36	57	672	12,1%	346	326
10 000 $ - 12 499 $	8 743	3 760	4 983	57,0%	177	2,0%	91	86	140	1,6%	60	80	1 255	14,4%	727	528
12 500 $ - 14 999 $	8 713	2 890	5 823	66,8%	162	1,9%	70	92	169	1,9%	52	117	1 141	13,1%	543	598
15 000 $ - 17 499$	8 805	2 666	6 139	69,7%	159	1,8%	41	118	181	2,1%	59	122	1 078	12,2%	446	632
17 500 $ - 19 999 $	8 732	2 339	6 393	73,2%	145	1,7%	36	109	143	1,6%	38	105	1 233	14,1%	521	712
20 000 $ - 22 499 $	7 634	1 774	5 860	76,8%	128	1,7%	32	96	152	2,0%	36	116	975	12,8%	317	658
22 500 $ - 24 999 $	7 563	1 826	5 737	75,9%	113	1,5%	23	90	151	2,0%	39	112	886	11,7%	299	587
25 000 $ - 29 999 $	10 003	2 612	7 391	73,9%	172	1,7%	55	117	221	2,2%	76	145	1 005	10,0%	347	658
30 000 $ - 34 999 $	5 725	2 002	3 723	65,0%	77	1,3%	28	49	92	1,6%	35	57	466	8,1%	173	293
35 000 $ - 39 999 $	3 251	1 401	1 850	56,9%	43	1,3%	20	23	55	1,7%	26	29	285	8,8%	129	156
40 000 $ - 49 999 $	1 874	928	946	50,5%	16	0,9%	9	7	17	0,9%	6	11	151	8,1%	71	80
50 000 $ et plus	837	228	609	72,8%	5	0,6%	3	2	11	1,3%	2	9	64	7,6%	13	51
Nombre total de salariés	84 394	28 032	56 362	66,8%	1 419	1,7%	511	908	1 503	1,8%	494	1 009	9 907	11,7%	4 223	5 684